

# CONVENIOS Y ACUERDOS

C. Colectivo. Convenio Colectivo de Empresa de RANZARI  
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO de Bizkaia

2008-2010

**UGT**  
Zerbitzu Publikoak



EBAZPENA, 2008ko azaroaren 10ekoa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebasten da Ranzari, Centro Especial de Empleo Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4804902.

#### Aurrekariak

1. 2008ko urriaren 1ean aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2008ko uztailaren 28an sinatutako Ranzari, Centro Especial de Empleo enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.
2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten.
3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008ko urtarrilaren 1etik 2010ko 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 Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1. g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, 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 kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

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

#### EBATZI DU:

1. Ranzari, Centro Especial de Empleo enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.
2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.
3. Lurralde Ordezkaritzak honetan gordailutzea.
4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendariari gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritik —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik—.

Bilbon, 2008ko azaroaren 10an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Karmeale Arias Martínez

RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2008, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Ranzari, Centro Especial de Empleo. Código número 4804902.

#### Antecedentes

1. Con fecha 1 de octubre de 2008, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Ranzari, Centro Especial de Empleo, suscrito el 28 de julio de 2008, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

#### 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. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,

#### RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Ranzari, Centro Especial de Empleo.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 10 de noviembre de 2008.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmeale Arias Martínez

**RANZARI ENPLEGU ZENTRO BEREZIA ENPRESAKO  
LANGILEENTZAKO V. HITZARMEN KOLEKTIBOIA**

**V. CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
DE LA EMPRESA RANZARI CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**

**1. artikulua.—Lurralde eremua**

Hitzarmen kolektibo hau Ranzari, Enplegu Zentro Berezian aplikatuko da.

**2. artikulua.—Langile eremua**

Hitzarmen kolektibo honen eremuaren barnean daude Ranzari, Enplegu Zentro Berezian beren zerbitzuak eskaintzen dituzten langile minusbaliatu guztiak; langileek uztailaren 17ko 1368/85 Errege Dekretuan (martxoaren 12ko 427/1999 Errege Dekretuak aldatua) erregulatutako kontratua dute.

Hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira minusbaliatuak ez diren langileak eta Ranzariko Okupazio Zentroan dauden minusbaliatuak.

**3. artikulua.—Funtzio eremua**

Hitzarmen honek barnean hartuko ditu 2. artikuluan aipatutako langileek gauzatzen dituzten ondasunen eta zerbitzuen ekoizpen-jarduera guztiak.

**4. artikulua.—Denbora eremua, indarraldia eta amaieraren iragarpena**

Hitzarmen honek hiru (3) urteko iraupena izango du, eta 2008ko urtarrilaren 1ean indarrean jarriko da ondorio guztietarako, berariaz data desberdin bat zehaztu zaien artikulua izan ezik.

Hitzarmen hau 2010eko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmen honen amaiera 2010eko abenduaren 31n iragarritzat hartuko da, eta esanbidezko akordioa lortu arte, bertako arauen edukia indarrean jarraituko du.

Negoiazio berria sustatzen duen alderdiak idazki bidez jakinaraziko dio beste alderdiari hitzarmenaren eremuak eta negoziatzeko gaiak zeintzuk diren, eta jakinarazpena jasotzen den unetik gehiegi egutegiko 30 egunetara Negoiazio Batzordea osatu beharko da.

**5. artikulua.—Errendimendu gutxiko kontratua**

1368/85 Errege Dekretuaren 12.-C artikuluan ezarritakoa hitzarmen honen eraginpeko edozein langileri aplikagarria izango zaio, betiere, bere zerbitzuak lanaldi osoan eskaini arren, bere lana errendimendu normalaren %25erainoko errendimendu-maila gutxiagorekin gauzatzen bada. Horri begira, eta Bizkaiko Foru Aldundiko Balorazio eta Orientazio Atalaren (BOA) alde zuzeneko txostenarekin, errendimendu gutxiko kontratuak egin ahal izango dira, betiere lanbide arteko gutxieneko soldataren %75arekin eta %85arekin.

**6. artikulua.—Lan baldintzak aldatzea**

Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio, eta nolana ere, Bizkaiko Foru Aldundiko BOAren txostena beharrezkoa izango da.

Langileen Estatutuaren 36. artikuluan ezarritakoaren arabera, laneko txandak ezarri ahal izango dira, bezeroei eskaini beharreko zerbitzuen ezaugarriek hala eskatzen dutenean.

Txanden ezarpena Langileen Estatutuaren 41. artikuluan azaltzen den prozedurari jarraituta egingo da.

Nolana ere, txandakako lanaren eraginpean dauden langileei txanda-plusa ordainduko zaie.

**7. artikulua.—Lan kontratua amaitzea**

1. Langileen Estatutuaren I. Tituluaren II. Kapituluko Laugarren Sekzioan ezarritakoa aplikatuko da, kontratuaren amaitzea arrazoi objektiboengatik izateari buruz 52. artikuluan xedatutakoa izan ezik; azken kasu horretan, honako idatz-zati honetan jasotako arauak aplikatuko dira:

**Artículo 1.—Ámbito territorial**

El presente Convenio será de aplicación en el Centro Especial de Empleo ,Ranzari.

**Artículo 2.—Ámbito personal**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, todos aquellos trabajadores minusválidos que presten sus servicios dentro de Ranzari, centro especial de empleo, con contrato regulado en el R.D. 1368/85 de 17 de Julio, modificado por R.D. 427/1999 de 12 de marzo.

Queda excluido de su ámbito de aplicación, el personal no minusválido y los minusválidos integrados en el Centro Ocupacional de Ranzari.

**Artículo 3.—Ámbito funcional**

El presente Convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por los trabajadores comprendidos en el artículo 2.º.

**Artículo 4.—Ámbito temporal, vigencia y denuncia**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres (3) años y entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2008, salvo en aquellos artículos que expresamente indiquen una fecha distinta.

Este convenio finalizará el 31 de diciembre de 2010.

Se considerará denunciado el día 31 de diciembre de 2010 y, hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

La parte que promueva la nueva negociación comunicará por escrito a la otra parte, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de 30 días naturales, a partir de la recepción de la comunicación.

**Artículo 5.—Contrato a bajo rendimiento**

Será de aplicación lo establecido en el artículo 12-C del Real Decreto 1368/85, a cualquier trabajador encuadrado en el presente Convenio, cuando aun prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúe con un rendimiento inferior en hasta un 25% del normal. A este efecto, y previo informe favorable del Equipo de Valoración y Orientación (E.V.O.) de la Diputación Foral de Bizkaia, se podrán realizar contratos a bajo rendimiento con el 75% y el 85% del Salario Mínimo Interprofesional.

**Artículo 6.—Modificaciones de condiciones de trabajo**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario, en todo caso, el informe del E.V.O. de la Diputación Foral de Bizkaia.

Se podrán establecer turnos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo demanden las características de los servicios a prestar a clientes.

El establecimiento de estos turnos se llevará a cabo conforme al procedimiento señalado por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se abonará un plus de turnicidad al personal afectado por el trabajo a turnos.

**Artículo 7.—Extinción del contrato de trabajo**

1. Será de aplicación lo establecido en la Sección Cuarta del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 52 relativo a la extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente:

**2. Kontratua honako arrazoi hauengatik amai daiteke:**

a) Langilearen trebetasunik ezagatik, Enplegu Zentro Bereziaren enplegatu ondoren ezagututakogatik edo agertutakoagatik. Betiere BOAk egiaztatu beharko du. Egokitzapenaldia edo probaldia gauzatu baino lehenagoko trebetasunik eza ezin izango da bete-behar horren ondoren alegatu.

b) Langilea bere lanpostuan egindako aldaketa teknikoetara ezin moldatzea; aldaketak zentzuzkoak badira eta aldaketa egin zenetik gutxienez hiru hilabete igaro direnean, betiere BOAk egiaztatu beharko ditu. Enplegu Zentro Bereziak, bere kargura, lanpostuko eskakizun berrietan trebatzeko lanbide-hobekuntzarako edo —birmoldaketarako ikastaroa eskaintzen duenean, kontratua behar den denboran etengo da (gehenez hiru hilabetez). Ikastaroak irauten duen bitartean, langileak azken bost hilabeteetan jasotako batez besteko soldataren baliokidea jasoko du.

c) Justifikatuak izan arren, aldizkakoak diren, eta ondoz ondoko bi hilabeteko lanaldien %25eraino iristen diren edo lau hilabete eteneko lanaldien %30eraino iristen diren laneratze-hutsegiteengatik.

Aurreko paragrafoari dagokionez, honako arrazoi hauengatik ez-laneratzeak ez dira laneratze-hutsegite gisa zenbatuko: legezko greba (grebaren iraupenean); langileen legezko ordezkartza-jarduerak gauzatzea; laneko istripuak; amatasuna; lizentziak; oporrak; lanekoa ez den gaixotasuna edo istripua, betiere osasun-zerbitzu ofizialek emandako baja baldin badu.

**8. artikulua.—Lan kontratua etetea**

Lan-kontratua eten ahal izango da Langileen Estatutuaren 45. artikuluan aurreikusitako kasuetan eta honako kasu hauetan:

- Bi alderdien arteko adostasuna
- Kontratuan modu baliagarrian esleitutako kasuetan.
- Langileen aldi baterako ezintasuna
- Emakume langilearen amatasuna eta bost urtetik behe-rako umeak adoptatzea edo etxean hartzea
- Soldadutza edo horren ordezkari gizarte-zerbitzua betetzea
- Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea
- Langileari askatasuna kentzea, zigortzeko epaia ez dagoen bitartean
- Aldi baterako soldatarik eta enplegurik gabe uztea, diziplina arrazoiengatik
- Aldi baterako ezinbestea
- Arazoi ekonomikoak, teknikoak, eta antolakuntzakoak edo produkziokoak
- Nahitaezko eszedentziak
- Greba-eskubidea gauzatzeagatik
- Enpresa legez ixtea

**9. artikulua.—Lanaldia**

2008, 2009 eta 2010. urteetako lanaldi efektiboa 1.592 ordu-tan ezartzen da.

Hitzarmen kolektibo honi atxikitako langile guztiak norbere aukurako egun ez-berreskuragarri bat izango dute, ahal dela udan hartuko dena (ekaina-iraila).

Eguneroko lanaldian 15 minutuko atsedenaldia ezarriko da, eta lanaldia zaitua denean, denbora hori ez da ordainduko. Ranzari, Enplegu Zentro Bereziak edozein sekziotan egiten diren 6 ordu baino gehiagoko lanaldi jarraitu guztiak 15 minutuko atsedenaldia izango dute, eta denbora hori laneko denboratzat hartuko da.

Lan-denboraren zenbaketan, eguneko lanaldiaren hasieran eta amaieran langilea lanpostuan eta jardunean dagoela aintzat hartuko da.

**10. artikulua.—Lan egutegia eta ordutegia**

Urtero lan-egutegi bat egingo da, eta urte bakoitzeko urtarril-otsailen eskuratuko zaie ezinbestez langileei. Lan-ordutegiak fin-

**2 El contrato podrá extinguirse por:**

a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en el Centro Especial de Empleo y que deberá ser constatada por el E.V.O. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el E.V.O. cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando el Centro Especial de Empleo ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del mismo, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso, se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo durante los 5 últimos meses.

c) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 25% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 30% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales.

**Artículo 8.—Suspensión del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- Maternidad de la mujer trabajadora y adaptación o acogimiento de menores de cinco años.
- Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuera mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencias forzosas.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.

**Artículo 9.—Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo efectivo para los años 2008-2009-2010 queda establecida en 1.592 horas.

Todo el personal adscrito a este convenio colectivo dispondrá de un día de libre disposición no recuperable que se disfrutará preferentemente en los meses de verano (junio-septiembre).

En la jornada diaria, se establecerá un descanso de 15 minutos, tiempo que no tendrá carácter retributivo cuando se trate de jornada partida. Toda jornada continuada de más de 6 horas seguidas que se realice en cualquiera de las secciones de Ranzari, centro especial de empleo contará con un descanso de 15 minutos que serán considerados como tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

**Artículo 10.—Calendario y horario de trabajo**

Anualmente se elaborará un calendario laboral, que se entregará a los trabajadores obligatoriamente en el plazo de Enero-Febrero



katzeko gaitasuna eta egutegia egiteko gaitasuna Enplegu Zentro Bereziaren Gerentziarenak izango dira soilik, Ranzari, Enplegu Zentro Bereziaren Enpresa Batzordeko legezko ordezkariekin negoziatu ondoren. Behin landu eta onartu direnean, Zentroko Iragarki Taulan jendaurrean jarriko dira.

Arte Grafikoetako eta Lorezaintzako sekzioan lana astelehenetik ostiralera egingo da, eta Ikuztegiko eta Garbiketako sekzioan astelehenetik igandera. Zirkunstantziak eskatzen dutenean eta Gerentziak hala irizten badiu, Enpresa Batzordeari jakinarazi ondoren, Lorezaintzako sekzioko asteko lanaldia larunbatera luzatu ahal izango da. Kasu horretan, eraginpeko langileentzako soldata-plusa ezarriko da, lan egindako orduen konpentsazioa aparte utzi gabe, eta haien urteko lanaldiak hitzarmen honetan ezarritako 1.592 orduak gaindi ez ditzen.

Ikuztegiko eta Garbiketako sekzioan larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan egindako lana soldata-plus batekin konpentsatuko da, eta igandeetan eta jaiegunetan lan egindako orduak librantza-plus batekin konpentsatuko dira, hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritako irizpidearen arabera.

### 11. artikulua.—*Oporrak*

Lan-egutegiarekin batera finkatuko dira.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtean 24 opor-egun (astelehenetik ostiralera) baliatzeko eskubidea izango dute.

Ekoiizpeneko zirkunstantziengatik, langileak bere oporren %50 udalditik (ekaina-iraila) kanpo baliatu behar badu —urtarrileko lehen astea, abenduko azken astea edo Aste Santua kontuan hartu gabe—, aldi horretan beste bi opor-egun hartzeko eskubidea izango du.

Oporren ordainketa oinarriko soldatarekin, antzinasun plusarekin (balidin badago), eta Enpresa Batzordearekin adostutako osagarriekin gauzatuko da.

Oporrak hartu berri dituzten, edo oporretan dauden, langileak aldi baterako ezintasuneko (AE) egoeran balidin badaude, egoera horretan egondako egunak baliatzeko eskubidea izango dute, araututako oporraldia osatu arte, eta betiere, alta urte naturalean bertan gertatzen bada.

Emandako zerbitzu-urteengatik oporrak zabaldu egingo dira, honako irizpidearekin:

- 10 urte zerbitzuan: egun bat.
- 15 urte zerbitzuan: bi egun.
- 20 urte zerbitzuan: hiru egun.

### 12. artikulua.—*Aparteko orduak*

Ezbeharrengatik, absentiengatik, zerbitzuaren etenengatik edo jorratzen diren jarduera edo zerbitzuen ondorioz gertatutako aldaketa ez-estruturalengatik nahitaez egin beharreko aparteko orduak bakarrik onartuko dira.

Aparteko orduak egiten badira, ez dira ordainduak izango, eta horren ordez, Gerentziaren eta interesdunaren arteko adostasunarekin finkatutako egunetan denbora libre baliokidearekin konpentsatuko dira.

Kompentsazioari dagokionez, laneguneko aparteko ordu 1 laneko 1,75 ordu arrunt gisa hartzen da, eta jaieguneko aparteko ordu 1 laneko 2 ordu arrunt gisa hartzen da, eta betiere larunbata ondorio guztietarako laneguntzat hartuko da.

Laneko beharrek lan egindako aparteko ordu batzuk ordaintzea gomendatzen badute, Enpresa Batzordearekin kontsultatu ondoren ordainduko dira ordu horiek.

Nolanahi ere, Langileen Estatutuaren (LE) 35. artikuluan edo horren ondorengo legezko aldaketetan ezarritako ordu-muga ezin izango da gainditu.

### 13. artikulua.—*Izatezko bikoteak*

Hitzarmen honetan ezkontideen eskubideei buruz egiten diren erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie. Kasu horretan, lizentzia eskuratzeko izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzeagatik ziurtagarria aurkeztu beharko da.

de cada año. La fijación de los horarios de trabajo y la elaboración de dicho calendario será facultad exclusiva de la Gerencia del Centro Especial de Empleo, previa negociación con los representantes legales del Comité de Empresa de Ranzari, centro especial de empleo. Una vez elaborado y aceptado, se publicará en el Tablón de Anuncios del Centro.

El trabajo se desarrollará, de lunes a viernes en la sección de Artes Gráficas y Jardinería y de lunes a domingo en la sección de Lavandería y Limpieza. Cuando las circunstancias así lo exijan, a juicio de la Gerencia, informado el Comité de Empresa, podrá ampliarse a los sábados la jornada semanal de la sección de Jardinería. En este supuesto, se establecerá para los trabajadores afectados, un plus salarial, sin perjuicio de la compensación de horas trabajadas para que su jornada anual no exceda de las 1.592 horas establecidas en el presente Convenio.

En la Sección de Lavandería y Limpieza, el trabajo en sábado, domingo y festivo se compensará con un plus salarial y con un plus de libranza de horas trabajadas en domingo y festivo, según el criterio establecido en el artículo 12 del presente convenio.

### Artículo 11.—*Vacaciones*

Se fijarán simultáneamente con el calendario anual.

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 24 días de vacaciones anuales, de lunes a viernes.

Si el operario, por circunstancias de la producción, tuviera que disfrutar el 50% de sus vacaciones en período no estival (junio-septiembre) excluyendo la primera semana de enero, la última de diciembre, o en semana santa, tendrá derecho a dos días más de vacaciones a disfrutar en dicho período.

La remuneración de las vacaciones será el salario base y plus de antigüedad, si así lo hubiera, y los complementos que así se acuerde con el Comité de Empresa.

Los trabajadores que al iniciar su período de disfrute de vacaciones, o estando disfrutándolas, se encuentren en situación de I.T., tendrán derecho a disfrutar de los días que han permanecido en esta situación hasta completar el período reglamentario de vacaciones, solamente si el alta se produce dentro del año natural.

Se establece la ampliación de las vacaciones por los años de servicio según el siguiente criterio:

- 10 años de servicio: Un día.
- 15 años de servicio: Dos días.
- 20 años de servicio: Tres días.

### Artículo 12.—*Horas extraordinarias*

Únicamente se admitirán las horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio o alteraciones de carácter no estructural derivadas de la actividad o servicios de que se traten.

En caso de realización de horas extraordinarias, éstas no serán remuneradas, sino compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre en días fijados de común acuerdo entre Gerencia y el interesado.

A efectos de compensación, se considera 1 hora extraordinaria en día laborable como 1,75 hora ordinaria, y 1 hora extraordinaria en día festivo como 2 horas ordinarias, considerándose los sábados, a todos los efectos, como día laborable.

Si las necesidades de trabajo aconsejan la remuneración de algunas de las horas extraordinarias trabajadas, éstas podrán abonarse, previa consulta con el Comité de Empresa.

En ningún caso podrá sobrepasarse el límite de horas establecido en el artículo 35 del E.T. o posteriores modificaciones legales.

### Artículo 13.—*Parejas de hecho*

Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges en el presente Convenio se extienden también a las parejas de hecho. En este supuesto, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

**14. artikulua.—Ordainduriko lizentziak**

Enpresak, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, ordainduriko lizentziak emango ditu, soldata erreala ordainduz. Lizentzia sortzen duen gertakariaren une berean baliatu beharko da, ondoren azalduko diren kasuetan. Hitzarmen honen arabera, larunbata beti laneguntzat hartuko da.

a) Norbere ezkontza edo izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzea: Ordainduriko egutegiko 20 eguneko lizentzia. Oporrekin bat egiteagatik ezin izango da osorik edo zati batean xurgatu.

Lizentzia hori baliatzen dutenek ezin izango dute 4 urteko epean arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartu.

b) Gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben ezkontza: Ospakizun-egunarekin aldi berean den egutegiko egun 1. Ospakizuna ohiko etxebizitzatik 150 km baino urrunago gertatzen bada, egutegiko 3 egun.

c) Seme-alaben jaiotzagatik: Egutegiko 5 egun, eta erditzea arriskutsua bada, lizentzia ordainduriko beste 3 egunetan luzatu ahal izango da.

d) Langileak kontzeptu horrengatik har dezakeen lizentziak honako iraupaldi hauek izango ditu:

- Ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo justifikatutako ospitaleratzeagatik laneko 5 egun.
- Gurasoen, ezkontzako gurasoen eta anai-arreben heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo justifikatutako ospitaleratzeagatik laneko 3 egun.
- Aitona-amonen, biloben, ezkontzako seme-alaben eta anai-arreben heriotzagatik, istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo justifikatutako ospitaleratzeagatik laneko 2 egun.

Aurrekoari dagokionez, gaixotasun larria dela ulertuko da osasun-zerbitzu eskudunek horrelakotzat jo dutenean.

Lizentzia egunak ondoz ondokoak edo txandakakoak izango dira, eta lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira inolaz ere egutegiko 12 egun baino gehiago igaro.

Ranzari, Enplegu Zentro Bereziak langilearen ohiko etxebizitzatik 150 km baino urrunagoko heriotza kasuan, lizentziak beste 2 egun gehiagotan luzatu ahal izango dira.

e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun 1. Kasu horretan, udal-erroldako ziurtagiria aurkeztu beharko da.

f) Norbere mediku-kontsultara, familia-medikuarengana edo espezialistarengana joateko behar adina denbora emango da, betiere kontsulta-ordutegia lan-ordutegiarekin bat datorrenean, kontsulta hori dagokion medikuak agindu badu; langileak mediku-kontsultaren ziurtagiria aurkeztu beharko du Enplegu Zentro Berezian.

g) Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko edo azterketetara joateko beharrezkoa den denbora. Aipatutako betebeharrak betetzeagatik 3 hilabeteko aldiari lanorduen %20an baino gehiagoan bete beharreko lana ezin badu egin, Enplegu Zentro Bereziak langile hori Langileen Estatutuaren 46. atalean erregulatutako eszedentzia egoeran jarri ahal izango du.

h) 1368/1985 Errege Dekretuan ezartzen denaren arabera, langilea, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, errehabilitazio-tratamendu mediko-funtzionaletara joateko eta lanbide-orientazio, -prestakuntza eta -berregokitze jardueretan parte hartzeko lanetik atera daiteke, eta denbora horrengatik ordaindua izateko eskubidea izango du, betiere sei hileko batean absentzia horiek 10 eguneko muga gainditzen ez badute.

i) Emakume langileek edoskitzealdian (9 hilabete) bitan zatitu dezaketen ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, edo nahi izanez gero, eskubide horren truke beren lanaldia ordu batean murriztu dezakete. Era berean, ordu horiek gerora denak batera baliatzeko metatu ahal izango dira.

**15. artikulua.—Ordaindu gabeko lizentziak**

Aldez aurretik justifikatutako kasuetan, urtean gehienez 15 eguneko ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, eta behar adinako aurretiaz eskatu beharko dira.

**Artículo 14.—Licencias retribuidas**

La Empresa concederá licencias retribuidas, con abono del salario real, previo aviso y justificación, debiendo coincidir siempre su disfrute en el momento del hecho causante, en los casos siguientes. A efectos del presente artículo, el sábado siempre se considerará como día hábil.

a) Matrimonio propio o inscripción en registro público de parejas de hecho: 20 días naturales de licencia retribuida, no pudiendo ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.

b) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural coincidente con la fecha de su celebración. En caso de realizarse la celebración a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado, 3 días naturales.

c) Nacimiento de hijos: 5 días naturales, pudiendo aumentarse en 3 días retribuidos más, en el caso de parto con riesgo.

d) La licencia a que tiene derecho el trabajador por este concepto contiene los siguientes períodos de duración:

- 5 días hábiles en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos.
- 3 días hábiles en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, padres políticos y hermanos.
- 2 días hábiles en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de abuelos y nietos, hijos políticos y hermanos políticos.

A los efectos anteriores, se entenderá enfermedad grave la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Los días de licencia podrán ser consecutivos o alternos no pudiendo pasar, en ningún caso, de 12 días naturales entre el primer disfrute y el último.

En caso de fallecimiento a más de 150 Km. del domicilio habitual del trabajador de Ranzari, centro especial de empleo, se podrá ampliar en 2 días naturales más.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural. En este caso habrá de presentarse un justificante del padrón municipal.

f) Por el tiempo necesario para consultas médicas propias, médico de cabecera o especialista, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo correspondiente, debiendo presentar el trabajador al Centro Especial de Empleo documento justificativo de la referida consulta médica.

g) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes o el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá el Centro Especial de Empleo pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 46 del Estatuto de los trabajadores.

h) Tal y como se establece en el Real Decreto 1368/1985, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración, siempre que tales ausencias no excedan de 10 días en un semestre.

i) Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en 1 hora. También será posible la acumulación de estas horas para su disfrute conjunto.

**Artículo 15.—Licencias sin retribución**

En casos previamente justificados, se podrán conceder permisos sin retribución hasta un total de 15 días año, debiendo ser solicitadas con suficiente antelación.

Lehen mailako ahaideen gaixotasun larrien edo baliaezintanun kasuan, ordaindu gabeko 3 hilabeterainoko baimenak eskatu ahal izango dira. Hortik aurrera borondatezko eszedentzia izango da.

#### **16. artikulua.—Eszedentziak**

Arazoi pertsonalak direla-eta langileari ematen zaiona da borondatezko eszedentzia. Gutxienez 6 hilabeteak eta gehienez 3 urtekoak izango dira, betiere langilearen antzintasuna gutxienez urte batekoa baldin bada.

Langile-eskatzaila borondatezko eszedentzia egoeran dagoen bitartean, eskubide eta betebeharrak guztiak eten egingo dira, eta ez du inolako kontzepturengatik dirurik jasoko.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza (berezkoa edo adoptatua izan) zaintzeko, haurra jaio den egunetik zenbatzen hasita.

Minusbaliatuak Gizarteratzeko Legeak ezartzen duenaren arabera (apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 42. art.), Enplegu Zentro Bereziaren helburuetako bat ahalik eta minusbaliatu kopuru handiena lan-erregimen arruntean sartzeko bidea izatea da, eta berariaz ezartzen da enpresan gutxienez urte bateko antzintasuna duten minusbaliatu guztiek urte baterainoko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dutela, eta lehen zuten lanpostuaren kategoriaren antzeko kategoria duen lanpostu batean sartzeko lehentasuna izateko eskubidea dutela, betiere aipatutako eszedentzia lanpostu arrunt bat betetzeko eskatu bada.

Berriz lanean hasteko moduari dagokionez, gainerako eszedentzien kasuetarako Langileen Estatutuan ezarritakoa aplikagarria izango da.

#### **17. artikulua.—Jangela eta beste gizarte-onura batzuk**

Langileek lantergiko jangela-zerbitzua erabiltzeko eskubidea dute. Zerbitzu horrengatik langileek ordainduko duten prezioa benetako kostuaren %60 izango da, hitzarmena sinatzen denetik hasi eta 2008. urte osoan. 2009. urtean kostuaren %55 egotziko zaie langileei, eta 2010. urtean %50, Kudeatzailtzak egiten duen kalkularen arabera.

Enplegu Zentro bereziko langileek Gabonetako Otarre bat jasoko dute urtero abenduan gizarte-onura gisa.

#### **18. artikulua.—Zigorrek aplikatzea**

Langileen Estatutuaren 58. eta 64. artikuluetan ezarritakoa aparte utzi gabe, Gerentziak eskumena izango du ezarri beharreko zigoren helburu pedagogikoari eta lehentasunezkoari egokituko zaion diziplinako Barne Erregimeneko Araudia egiteko. Araudi hori, indarrean jarri aurretik, jendaurrean jarriko da Enplegu Zentro Bereziko Iragarki Taulan. Aplikatutako zigor larrien eta oso larrien berri emango zaio batzordeari.

#### **19. artikulua.—Mugikortasun funtzionala eta geografikoa**

Lanlekuaren mugen baitan gertatzen den langileen mugikortasunari «lanpostu-aldaketa» deritzo.

Lanpostuz aldatzea behin-behinekoa izango da, baldin eta aldaketa hiru hilabetezko gorakoa ez bada.

Langilearen mugikortasuna, besteak beste, honako arazoi hauengatik gauzatu ahal izango da:

a) Eraginpeko langilearen eskaeratik. Langilearen mugikortasuna arazoi horrek eragindakoa bada, langileak idazki bidez eskatu beharko du. Gerentziak lanpostu-aldaketa onartzen badu, lanpostu berriaren kategoria eta soldata adierazi beharko dira, eta langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

b) Enpresa eta langilea ados jarri direlako. Mugikortasuna arazoi horrek eragindakoa bada, bi alderdiek adostu dutena hartuko da kontuan.

c) Heziketa-printzipioagatik. Langilearen portaerak bere lan-kideekin duen harremanean neurri hau ezartzea eskatzen duten arazoak sortzen dituzte.

En caso de enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado, se podrán solicitar hasta 3 meses de permiso no retribuido. A partir de este tiempo, pasará a excedencia voluntaria.

#### **Artículo 16.—Excedencias**

La excedencia voluntaria es la que se concede al trabajador por motivos personales. Se podrá conceder por el mínimo de 6 meses y máximo de 3 años, siempre que la antigüedad del trabajador sea, al menos, de un año.

Durante el período en que el trabajador que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Dado que, según se establece en la Ley de Integración Social del Minusválido (artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril), uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el de que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona minusválida con una antigüedad de, al menos, un año en la empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho preferente a su reincorporación a un puesto de similar categoría al anterior, si la referida excedencia es solicitada para ocupar un puesto de trabajo ordinario.

En cuanto a la forma de reingreso, al resto de las excedencias será aplicable lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17.—Comedor y otros beneficios sociales**

Los trabajadores tienen derecho al uso del servicio de comedor del Taller. El precio de dicho servicio para el trabajador será del 60% del costo real del mismo desde el momento de la firma del presente convenio y durante todo 2008. En el año 2009 el costo repercutible al trabajador será de un 55% y en el año 2010 pasará a ser de un 50%, de acuerdo con la estimación realizada por la Gerencia.

Los trabajadores de Centro Especial de Empleo recibirán en el mes de diciembre de cada año una Cesta de Navidad como beneficio social.

#### **Artículo 18.—Aplicación de sanciones**

Sin perjuicio del respeto a lo establecido por los artículos 58 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, se faculta a la Gerencia a elaborar un Reglamento de Régimen Interno disciplinario que se adapte a la finalidad pedagógica, prioritaria, de las sanciones a imponer. Dicha reglamentación será objeto de publicación, con carácter previo a su entrada en vigor, en el Tablón de Anuncios del Centro Especial de Empleo. Se informará al comité sobre las sanciones graves y muy graves aplicadas.

#### **Artículo 19.—Movilidad funcional y geográfica**

Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

La movilidad del personal, entre otras, podrá tener origen por las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Gerencia, se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido entre ambas partes.

c) Por principio educativo. Cuando el comportamiento del trabajador genera problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo, que requieran adoptar esta medida.



d) Zerbitzuen premiengatik. Langileen mugikortasuna egitea beharrezkoa izango da honako kasu hauetan: lan-metodo berriak aplikatzea, merkatu- edo jardun-eremua zabaltzea, mekanizazioa, ustiapenen arrazionalizazioa, ustiapenen baten baldintza antiekonomikoak, langileen lanaldiaren saturazioa, merkatuaren krisia eta instalazioak edo langileak produktibitatearen baten arabera elkarrekin bildu izana. Kasu horietan, eraginpeko langileari enpresak bere lanbide-kategoriari edo pertsonari esleitutako soldata errespetatuko da, beteko duen lanpostua kontuan hartu gabe, eta gainerako baldintza ekonomikoei dagokienez, lanpostu berriari dagokionari jarraituko zaio.

e) Langilearen gaitasun fisikoa eta psikikoa urritu delako. Langileen gaitasuna urritu izanagatik, langileen mugikortasuna egitea beharrezkoa den kasuetan.

f) Plantilla modu indibidualean eta kolektiboan lanera hobeto egokitzeagatik. Bestelako faktoreen artean kontuan izango dira: Enplegu Zentro Bereziaren errehabilitazio- eta pedagogia-izaera, langileak modu indibidualean edo kolektiboan hobeto egokitzea helburu duen lanpostu aldaketa, edota langileen funtzioen banaketa hobe lortzea. Guzti horiek Zentroko Gerentziaren ahalmenekoak izango dira. Eraginpeko langileari ezin izango zaizkio inolaz ere bere mailan jasotzen dituen diru-kopuruak murriztu.

Kasu guztietan, enpresak idazki bidez lanpostu aldaketaren berri eman beharko dio langileari.

## 20. artikulua.—*Prestakuntza*

Langileek lanbide-garapenean trebatzeko jakintzak ikasteko aukera bultzatuko du enpresak.

Horri dagokionez, langileek laguntza pertsonal eta sozialeko programetara joateko erabiltzen duten denbora egiaz lan egindako denbora gisa zenbatuko da. Enplegu Zentro Bereziak emango ditu programak.

Enplegu Zentro Bereziak langileek beren prestakuntzarako enpresatik kanpoko lanbide-heziketako eta hobekuntzarako ikastarotara joan behar dutela irizten dionean, soldata osoa ordainduko da, eta kasuaren arabera, dagozkien dietak.

## 21. artikulua.—*Laneko jantziak*

Enplegu Zentro Bereziak urtean behin lanposturako egokiak diren laneko jantziak emango dizkie langileei; jantziak jardueretarako eta lan-baldintzetarako egokiak izango dira, eta udako arropa ere kontuan hartuko da.

Laneko jantziak ezin izango dira lanalditik kanpo erabili, eta ezta langileak Ranzarin egiten duen jardueraren desberdina den beste edozer gauza egiteko ere. Jantzien garbiketa eta mantenua langilearen esku egongo dira, Laneko Segurtasun eta Higiene Araudiak jasotako kasuetan izan ezik.

Sekzio bakoitzean eman beharreko laneko jantziak honako hauek izango dira:

1. Arte grafikoak: galtzak (1), jaka (1) eta mahuka motzeko janzkia (1).
2. Lorezaintza: galtzak (2), jaka (2), mahuka motzeko janzkia (2), zira (1), jertsea (1), uretako jantzia (1).
3. Ikuztegia: kasaka (1), galtzak (1), jertsea (1).
4. Garbiketa: kasaka (1), galtzak (1), jertsea (1).
5. Sukaldea: kasaka (2), galtzak (2), txanoa (1).
6. Garraioa: galtzak (1), jaka (1) mahuka motzeko janzkia (1), zira (1).
7. Harrera: galtzak (1), jertsea (1), alkandora urdina (1), txalekoa (1).
8. Biltegia: galtzak (1), jaka (1) mahuka motzeko janzkia (1), jertsea (1), txaleko barrubiguna (1), zira (1).

Eragiten duten arropa-higaduragatik beharrezkotzat jotzen den lanpostuetan beharrezko lan-jantziak eskuratuko dira, baina hondatutako janzkia eman beharko dute langileek.

Zirak eta jertseak bi urtean behin emango dira.

d) Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, ampliación de mercados o actividades, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

e) Por disminución de la capacidad física y psíquica del trabajador. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador.

f) Por mejor encaje individual y colectivo de la plantilla al trabajo. Habida cuenta entre otros factores, el carácter pedagógico y rehabilitador del Centro Especial de Empleo, el cambio de puesto que tenga por objeto buscar un mejor encaje individual y colectivo de los operarios, o bien lograr una mejor distribución de las funciones del personal, será potestad de la Gerencia del Centro. El trabajador afectado no podrá, en ningún caso, ver disminuidas sus percepciones económicas en su nivel.

En todos los casos, la empresa deberá comunicar el cambio de puesto por escrito al trabajador afectado.

## Artículo 20.—*Formación*

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadores con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional.

En este sentido, el tiempo empleado por los trabajadores en acudir a los programas de apoyo personal y social, a impartir por cuenta del Centro Especial de Empleo, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Quando el Centro Especial de Empleo estime necesario para la formación de los trabajadores su asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento fuera de la Empresa, se abonará el salario completo y, en su caso, las dietas oportunas.

## Artículo 21.—*Prendas de trabajo*

El Centro Especial de Empleo proporcionará a los trabajadores prendas de trabajo apropiadas al puesto una vez al año, adecuadas a la actividad y las condiciones de trabajo, incluyendo ropa apropiada para la época veraniega.

La ropa de trabajo no podrá utilizarse fuera de la jornada laboral ni para otra actividad ajena a la que se realiza el trabajador en Ranzari. La limpieza y mantenimiento de estas prendas de trabajo será por cuenta del trabajador, salvo en los casos recogidos por la normativa de Seguridad e Higiene Laboral.

La ropa laboral a entregar en las diferentes secciones será la siguiente:

1. Artes gráficas: pantalón (1), cazadora (1) y prenda manga corta (1).
2. Jardinería: pantalón (2), cazadora (2), prenda manga corta (2), parka-chubasquero (1), jersey (1), traje de agua (1).
3. Lavandería: casaca (1), pantalón (1), jersey (1).
4. Limpieza: casaca (1), pantalón (1), jersey (1).
5. Cocina: casaca (2), pantalón (2), gorro (1).
6. Transporte: pantalón (1), chaqueta (1), prenda manga corta (1), parka-chubasquero (1).
7. Recepción: pantalón (1), jersey (1), camisa azul (1), chaleco (1).
8. Almacén: pantalón (1), chaqueta (1), prenda manga corta (1), jersey (1), chaleco acolchado (1), parka-chubasquero (1).

En aquellos puestos de trabajo en que por su desgaste de ropa se considere necesario, se proporcionarán las prendas de trabajo que sean necesarias, si bien el trabajador deberá entregar la prenda deteriorada.

Las parkas-chubasqueros y los jerseys se entregarán cada 2 años.



Era berean, Laneko Segurtasunerako eta Arriskuen Prebentziorako Araudian zehaztutako jantzi guztiak eta norbere babeserako ekipa (NBE) guztiak emango dira.

## 22. artikulua.—*Bizi aseguru eta baliaezintasun iraunkorreko aseguru*

Enplegu Zentro Bereziak, bere kargura, hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat istripu-aseguru bat kontratatuko du. Aseguruak heriotzagatik 30.000 euroko estaldura izango du, eta 24.000 euroko estaldura baliaezintasun iraunkorreko kasuetarako. 2009 eta 2010. urteetan urteroko benetako KPIren arabera eguneratuko dira.

## 23. artikulua.—*Mediku azterketa*

Enplegu Zentro Bereziak langile guztiek urtean behin mediku azterketa bat egiteko eskubidea izango dute. Lanpostu bakoitzeko arriskuen eta ezaugarrien ebaluazioaren arabera dagozkion analisiak eta azterketak egingo dira azterketan.

Azterketa egin nahi ez duen langileak idazki bidez jakinarazi beharko du, eta ezin izango dio uko egin azterketa egitea nahitaezkoa den kasuetan, hala nola: lan-baldintzek langileen osasunean duten eraginaren ebaluazioa egiteko; langile baten osasun-egoera langilearentzat edo beste langileentzat arriskutsua izan daitekeen jakiteko, edo legezko xedapen batean azterketa egin beharra ezarri denean.

## 24. artikulua.—*Laneko osasuna*

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea enpresak eta langileek osatuko dute, eta gutxienez hileko azken ostegunean bilduko da, betiere eguna aldatu beharra justifikatzen duten zirkunstantziak ez badaude, eta horiek egotekotan, bilera beste egun batean egingo da.

## 25. artikulua.—*Emakume langilea*

Emakume langilearen bermei eta lizentziei dagokienez, gai horri buruz indarrean dauden xedapenek zehazten duten guztia beteko da.

## 26. artikulua.—*Gaixotasunagatik edota istripuagatikoko bajak*

Laneko istripurik gertatzen bada, Enplegu Zentro Bereziak soldata erreala bermatuko du, hilekoetan zein aparteko ordainsarietan, eta lehen egunetik Gizarte Segurantzak finkatutako prestazioaren eta soldata osoaren arteko aldea ordainduko du. Soldata osoa oinarritzko soldata eta Enpresa Batzordearekin adosturiko osagarriek osatzen duten kopurua izango da.

Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik aldi baterako ezintasuneko (AE) kasuan, indarrean dagoen legeriak (Gizarte Segurantzako Lege Orokorra) ezarritakoa aplikatuko da lehenengo hilabetean, eta bajaren bigarren hilabetetik seigarrenera ordainsariaren %100 bermatuko da (bi hilabeteak barne); zazpigarren hilabetetik aurrera, ordea, berriz ere indarrean dagoen legeria aplikatuko da.

## 27. artikulua.—*Jarduera sindikala*

### *ESKUBIDE ETA BERME SINDIKALAK*

#### *ZUZENBIDE OSAGARRIA*

Hitzarmen honetan araututa ez dauden gaietan, oro har aplikatu beharreko arauetan xedatutakoari jarraituko zaio.

#### *ASKATASUN SINDIKALA*

Sindikatu kide izateko eskubidea

Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko langile guztiek haien lanbide-, ekonomia-, eta gizarte-interesak babesteko askatasunez sindikaturen bateko kide izateko eskubidea izango dute.

Sindikatu babesa

Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateak babes egokia emango die hitzarmen honetan sartzen diren langile guztiei haien

Asimismo, se facilitarán todas las prendas de seguridad y EPIs que estén señalados por la normativa de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

## Artículo 22.—*Seguro de vida e invalidez permanente*

El Centro Especial de Empleo contratará, a su cargo, para todos los trabajadores a los que afecta el presente Convenio, un seguro de accidentes con una cobertura de 30.000 euros por defunción, así como de invalidez permanente por un importe de 24.000, euros. Actualizándose el 2009 y 2010 según el IPC real de cada año.

## Artículo 23.—*Revisión médica*

Todos los trabajadores del Centro Especial de Empleo tendrán derecho a una revisión médica anual, realizándose los análisis y revisiones pertinentes en función de la evaluación de riesgos y características de cada puesto de trabajo.

El trabajador que renuncie a dicha revisión deberá hacerlo por escrito, no pudiendo renunciar en los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

## Artículo 24.—*Salud laboral*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral formado entre la Empresa y los trabajadores, se reunirá, al menos, el último jueves de cada mes, salvo circunstancias que justifiquen la modificación del día, trasladándose en este caso la reunión a otra fecha.

## Artículo 25.—*Mujer trabajadora*

En lo referente a las garantías y licencias de la mujer trabajadora, se estará en todo a lo que determinen las disposiciones vigentes sobre la materia.

## Artículo 26.—*Bajas por enfermedad y/o accidente*

En el caso de Accidente Laboral, el Centro Especial de Empleo garantizará el salario real, tanto en las mensualidades como en las pagas extraordinarias, abonando desde el primer día la diferencia existente entre la prestación fijada por la Seguridad Social y la totalidad del salario, debiendo ser esta totalidad, el salario base más los complementos que así se haya acordado con el Comité de Empresa.

En caso de situación de I.T. (Incapacidad Transitoria) por enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará lo establecido en la legislación vigente (Ley General de la Seguridad Social) durante el primer mes, asegurando el 100% de la retribución del segundo al sexto mes de situación de baja, ambos inclusive, volviendo a aplicar la legislación vigente a partir del séptimo mes.

## Artículo 27.—*Actividad sindical*

### *DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES*

#### *DERECHO SUPLETORIO*

En lo no regulado por el presente Convenio, se estará a los dispuesto en la normativa que con carácter general sea de aplicación.

#### *DE LA LIBERTAD SINDICAL*

Derecho a la libre sindicación

Todos los trabajadores de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo tendrán derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

Protección sindical

La entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo dispensará la adecuada protección a todos los trabajadores incluidos en el pre-

enpleguarekin zerikusia duten ekintza antisindikalen, diskriminazioa edo gutxiespenekoen aurrean.

Babes hori honako xede hauek dituzten ekintzen aurka ezarriko da bereziki:

a) Langilearen lan-baldintzetan eragitea, Sindikatu bateko kide egin ez dadin edo sindikatu bateko partaidetza uztera bultzatzeko.

b) Sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko berezko jardueretan parte hartzeagatik, langilea zigortzea, bere lanpostutik kentzea edota beste edozein erataria kaltetzea.

c) Sindikatu batean parte ez hartzeak edo sindikatu bat uztearen eskakizunak lanpostua baldintzatzea.

Sindikatu babeserako zuhertasunak

Artikulu honetan langileei onartzen zaizkien eskubideak eta ondasunak zor zaien errespetua gordez bermatuko dira, lanaren eta zerbitzuaren beharren zaintza alde batera utzi gabe.

#### **EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA. EGITURA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK**

##### *EKINTZA SINDIKALAREN EGITURA ETA ERAGIN EREMUA*

Ekintza Sindikalaren egitura

Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko langileek dagokien jardura sindikalean parte hartzeko, eta sindikatu bateko kide izateko eta bertako jarduerak egiteko eskubide osoa dute, Askatasun Sindikalaren abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan ezarritakoa errespetatuz eta betez.

Sindikatu atalak

*Atal sindikalen eraketa*

Legez onartutako Sindikatuaren afiliatutako langileek Atal Sindikalak sortu ahal izango dituzte.

Hitzarmen honetan ezarritakoaz gain, Atal Sindikalek Hitzarmenean onartu zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiaztatu beharko dute dagokion Erakundearen aurrean kide diren Sindikatuak Udala Administrazio Sailean egindako hauteskunde sindikaletan hautatu diren ordezkari-organoei kideen %10 lortu dutela, edo Erakundearen jarduten duten langileei dagokienez gutxieneko afiliazio-ehunekoa dutela, honako eskala honen arabera:

Entitatearen zerbitzuko langileen kop.	Atal Sindikalaren gutxieneko afiliazio ehunekoa
6 baino gutxiago.....	%75
6tik 30era .....	%50
31tik 100era .....	%20
101etik gora .....	%15

*Atal sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak.*

Hitzarmen honetan, Atal Sindikalen eraketari buruzko aurreko idatz-zatian aipatzen diren atal sindikalek, besteak beste, honako ahalmen, bermeak eta eskumenak izango dituzte:

a) Kide direneko Sindikatuaren eta bertako kideen interesak ordezkatzea eta defendatzea.

b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, afiliatu guztien gizarte eta lan-gaietarako legezko ordezkaritza izatea eta babestea, afiliatuek erabil ditzaketen bestelako legezko ordezkaritza-moduak bazter utzi gabe.

c) Atal Sindikalen esku horrelako ordezkaritza uzteak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratu, edozein afiliaturen izenean eta ordez-

sente Convenio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de la organización.

c) Supeditar el empleo a la condición de no afiliado a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Cautelas a la protección sindical

Los derechos reconocidos al personal en este artículo se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

#### **DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL. CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO**

##### *CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL*

Configuración de La Acción Sindical

Todos los trabajadores de la entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Secciones sindicales

*Constitución de las Secciones Sindicales*

El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.

Adicionalmente a lo establecido en este Convenio, para la atribución de garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, éstas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el 10 por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

Número de trabajadores al servicio Entidad	Porcentaje mínimo afiliación Sec Sindical
Menos de 6.....	75%
De 6 a 30.....	50%
De 31 a 100.....	20%
Más de 101.....	15%

*Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales*

Las Secciones Sindicales a que se refiere el presente Convenio en el apartado anterior referido a la Constitución de las Secciones Sindicales, tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías y competencias:

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.

b) Ostentar y defender a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante

karitzan, afiliatuek nork bere aldetik egin ditzaketen jarduerak bazter utzi gabe.

d) Dagokion erakundeko langileen gaiei buruz legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak ezartzen dituen bideetatik.

e) Langileen gizarte- eta lan-aldarrikapenak gordetzeko, eta agintaritzei, organo eskudunei eta hautatutako ordezkari-organoei aurkezteko ahalmena dute, hitzarmenean ezarritako bideen arabera.

f) Beren ekimenez, Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko langileak eraginpean hartzen dituzten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko.

g) Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren alorrean interesa duten informazioa, prentsa, propaganda eta argitalpenak lantzea, erakustea eta hedatzea.

h) Horretarako, Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateak iragarki-taulak jarriko ditu eskusiboki Atal Sindikalaren eskura, enpresako lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan era guztietako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokitu zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publikatzerik onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko.

i) Gainera, agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko argitalpenak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu horrelakoak eskatuko dizkion Atal Sindikalaren eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidura materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

j) Entitateak jardura sindikaletarako utzitako lokala erabiltzea. Lokal horrek ezaugarri eta ekipamendu egokiak bilduko ditu, hainbat alorretan (edukiera, hornidura, materiala eta kokapen fisiko) ager daitezkeen beharrei erantzuteko. Baliabide materialek horretarako bide ematen badute, lokalaren erabilera eskusiboa eta baztertzaila izango da, betiere hitzarmen honetako Atal Sindikalaren eraketari buruzko idatz-zatian bildutako eskalan ezarritako gutxieneko balioak gainditu behar dituela aintzat hartuta. Nolanahi ere, 500 enplegatu baino gehiago dituzten entitateetan afiliatuen %20 baino gehiago berengantzen duten Atal Sindikal guztiek aukera izango dute lokal hori izateko.

k) Bilerak eta biltzarrak deitzea eta egitea, afiliatuekin edo Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko langile guztiekin zein hainbatekin, lanaldian zehar edo lanalditik kanpo, entitatearen instalazioetan edo horietatik kanpo, hitzarmen honetan ezarritako biltzeko eskubidearen baldintzak kontuan hartuta.

l) Aholkulariak erabiltzea beren eskumenak gauzatzekoan egiten duten edozein jardueratan.

m) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko osasun eta higiene baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak —entitatearen eskumeneko gaiak— Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko ebazpen organoei adieraztea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez.

n) Askatasunez, beren jarduera-esparruari dagozkion gaiei buruzko iritziak ematea.

o) Afiliatu bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, afiliatu horri laguntza eta babesa ematea, baita harentzako entzunaldia lortzea ere, prozedura horretan araututako entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

#### ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK

##### Atal Sindikalaren Batzordea

Hitzarmen honetako Atal Sindikalaren Eraketari buruzko artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen Atal Sindikal bakoitzari dagokion Atal Sindikaleko Batzordea kide anitzeko organoa da, eta horren afiliatuen zuzendaritzaren, ordezkariaren, negoziatzaileen, mobi-

comparencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de la mismas que pudieran formular éstos.

d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborables del personal y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este Convenio.

f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo, disponiendo a tal fin, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a cuestiones con arreglo a la Ley.

g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.

h) A estos efectos la entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación, en todos los centros de trabajo, en lugares adecuados y visibles; el número, tamaño y distribución de tablones será el adecuado a las dimensiones y estructura del Centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse. Cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente, siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el apartado de este Convenio referido a la Constitución de las Secciones Sindicales; en cualquier caso se proporcionará este local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número empleados de la Entidad supere los 500.

k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias; ello, de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Convenio.

l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo, por conducto del responsable de personal, de cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y Salud Laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Entidad.

n) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

o) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

#### COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES

##### Comité de la Sección Sindical

En las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos del apartado de este Convenio referido a la Constitución de las Secciones Sindicales, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negocia-



lizazioaren eta babesaren ardura hartzen du. Atal Sindikal hori kide den Sindikatuak bere gain hartzen ditu batzorde hori osatzea, kide kopurua zehaztea, antolatzea eta haren funtzionamendua.

#### Atal Sindikalaren egitura edo osaera aldatzea

Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitatean egiaztatutako Atal Sindikala duen Sindikatuak enpresari jakinarazi beharko dizkio Atal Sindikalaren Batzordea osatu dela eta horren kideen izenak, baita batzorde horretan gerta daitekeen beste edozein aldaketa ere.

Atal Sindikaleko Batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak

Atal Sindikaleko Batzordeari dagokio hari esleitutako ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenen jardun kolegiatua. Horretarako ahalmen juridiko osoa izango du, ekintza administratibo edo judicial egokiak gauzatzeko, betiere bere kideen gehiengoaren erabakiari jarraituz.

#### Atal Sindikaleko Batzordearen bermeak eta ahalmenak

Atal Sindikaleko Batzordeko kideek, Atal Sindikaleko Batzordeko afiliatuen legezko ordezkariak diren aldetik, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Jarduera sindikalarekin zerikusia duten arazoiengatik ezin izango dute diziplina-zigorrik jaso, ezta lanean edo ekonomia- edo lanbide-alorretan lanpostuz igotzerakoan diskriminaziorik jasan ere, eta ezin izango dituzte lanpostuz edo lantokiz aldatzera behartu, hautatuak izan diren aldiaren eta hurrengo bi urteetan.

b) Dagokien lanaldiaren barruan, hilero ordu sindikalak izatea ekintza sindikalak egin ahal izateko, ordainsarian murrizketa-rik izan gabe eta Hautatutako ordezkari-organotako kide izateagatik izan ditzaketenak bazter utzi gabe, betiere honako eskala honen arabera:

Entitatearen zerbitzuko enplegatuen kop.	Atal sindikalaren gutxieneko afiliazio %	Ordu sindikalen eskubidea duten duen kide bakoitzeko	Ordu sindikalen kop. Horietarako eskubide batzordeko kideen kop.
6 baino gutxiago	%75	1	5
6tik 30era	%50	2	5
31tik 100era	%20	3	10
101etik 250era	%15	4	15
251tik gora	%10	5	20

Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateak 30 enplegatu baino gehiago dituenean, gutxieneko ehunetik gorako afiliatu-kopurua duen atal sindikalari Ataleko Batzordeko beste kide bat, ordu sindikalak hartzeko eskubideduna, egokituko zaio.

c) Ordu sindikalen kontura, hautatutako ordezkari-organoen bileretan parte hartzeko aukera izatea (hitzarekin), horiek horretarako aldez aurreko onespina eman ostean.

d) Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, lansariak inola ere murriztu gabe, Atal Sindikal bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatu direlako. Horretarako, nahikoa izango da Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko arduradun gorenari metatze horien berri ematea, idazki bidez.

e) Askatasunez, beren jarduerarekin zerikusia duten iritziak ematea, banaka edo taldeka.

f) Abstentzia edo errefusatzea onartuko zaie, baldin eta diziplina-espedita batean instruktore edo idazkari gisa izendatzen badituzte.

#### ORDEZKARI SINDIKALAK

##### Ordezkaritza Sindikalak Izendatzea

Hitzarmen honetan, Atal sindikalen eraketari buruzko idatz-zatian, ezarritakoaren arabera, egiaztatutako atal sindikaletan ordezkari sindikal bat izendatu ahal izango da sindikatu bakoitzeko.

ción, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento competencia de la Central sindical a que pertenezca.

#### Variación de la constitución o composición de la Sección Sindical

La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo deberá comunicar a ésta la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical

Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y por los dos años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

N.º empleados servicio Entidad	% mínimo afiliación sección Sindical	N.º miembros Comité con derecho horas sindicales	N.º Horas Sindicales por cada miembro con derecho a ellas
Menos de 6	75%	1	5
De 6 a 30	50%	2	5
De 31 a 100	20%	3	10
De 101 a 250	15%	4	15
De 251 en adelante	10%	5	20

Cuando la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo cuente con más de 30 empleados a su servicio, a la sección sindical que cuente con un número de afiliados superior al porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del Comité de Sección con derecho a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos, a las reuniones de éstos, ello, con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo.

e) Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

#### DELEGADOS SINDICALES

##### Designación de Delegados Sindicales

En las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con lo establecido en este Convenio en el apartado referido a la Constitución de las Secciones Sindicales, se podrá designar por la Central sindical respectiva un Delegado Sindical.



**Sindikatuetakako Ordezkarien eginkizunak eta eskubideak**

Egiaztatutako sindikatu-atalak, hitzarmen honetan atal sindikalen eraketari buruzko idatz-zatian ezarritakoaren, ondoko egiteko eta eskubideak izango dituzte, erakundeko langileen ordezkari-organoen dituztenez gainera:

- a) Enpresak bere langileen ordezkari-organoen eskuetan jartzen duen informazio eta dokumentazio bera hartzeko eskubidea izango dute, eta legez dagokion gaitan lanbide-isiltasuna gorde beharko dute.
- b) Laneko segurtasun- eta osasun-gaiei buruz Ranzari, Enplegu Zentro Berezikoko langileek eta barne-organoen egiten dituzten biltzarretara joateko eskubidea izango dute; hitzarekin, baina botorik gabe.
- c) Oro har, langileak eta zehazki, sindikatuko afiliatuak eraginpean dituzten neurri kolektiboak hartu baino lehen, entitatearekin hitz egiteko eskubidea izango dute; sindikatuko kideen kaleratze eta zigorren kasuetan batez ere.
- d) Dagokion Atal Sindikalari esleitutako eskumenak gauzatzea.
- e) Beren sinadurarekin Atal Sindikalak iragarki-tauletan erakusten duena bermatzea.
- f) Atal Sindikalako Batzordearen eta afiliatu guztien bilerak deitzea.
- g) Bere atal sindikalaren izenean eta ordezkarietan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judicial edo administratibo guztiak egitea.
- h) Ordezkaririk, Enpresa Batzordeko kide ez diren kasuan ere, Enpresa Batzordeko kideentzat hitzarmen honetan ezarritako berme berberak izango dituzte.

**ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA****ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOAK**

Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea

Hitzarmen honetan sartzen diren Ranzari, Enplegu Zentro Berezikoko langileen ordezkari-organoen kolektiboa hautetsitako ordezkari-organoen, Enpresa Batzordeek edota langile delegatuek gauzatuko dute.

**BERMEAK, AHALMENA, GAITASUNA ETA ESKUMENAK**

Ordezkaritza-organotako kideen bermeak eta ahalmenak

Hautatutako ordezkari-organotako kideek –Langileen delegatuak edota Enpresa Batzordeko kideak– honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

- a) Organoaren entzundaldia, horietako bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, prozedura horretan interesa duenarentzat arautzen den entzundaldia bazter utzi gabe.
- b) Jorratzen dituzten ordezkari-erloetan beren iritzia askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Gainera, lanbide-, lan- edota gizarte-erloko interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.
- c) Horretarako, Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateak iragarki-taulak jarriko ditu, lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan aurrez adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabaltzeko. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituak izazkie, haietan erakutsiko den materialek ahalik eta publikizaterik onena egiteko.
- d) Beren ordezkari-eginkizunak garatzearekin zerikusia duten arazoengatik ezin izango zaie diziplina zigorrik ezarri, lanean edo ekonomia- edo lanbide-erloetako sustapenean ezin izango dute diskriminaziorik jasan, eta ezin izango dituzte tokiz aldatzera behartu, beren agintaldian zehar eta hori amaitu eta ondorengo bi urteetan.

e) Zigor oso larrien berri izatea.

**Funciones y derechos de los Delegados Sindicales**

Los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas de acuerdo con lo establecido en este Convenio en el apartado referido a la Constitución de las Secciones Sindicales, tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los órganos de representación del personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.
- c) Ser oído por la entidad previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección sindical.
- e) Autenticar con su firma, lo que la sección sindical exponga en los tablones de anuncios.
- f) Convocar las reuniones del Comité de la sección sindical, así como del conjunto de sus afiliados.
- g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
- h) Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas en este convenio para los miembros del comité de empresa.

**DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA****NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**

Ejercicio de la representación colectiva

La representación colectiva del personal de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo incluido en este Convenio se ejercerá por los órganos de representación electos, Comités de Empresa o delegados de personal.

**GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS**

Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación

Los miembros de los órganos de representación electos, ya sean Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías y facultades:

- a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
- b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) A estos efectos, la entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo, en lugar adecuados y visibles dentro de los mismos, el número, tamaño y distribución de dichos tablones, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.
- d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

e) Ser informado de las sanciones muy graves.

f) Absentismo-indizeen, horien arrazoen, lanean jasandako istripuen, eta laneko gaixotasunen eta horien ondorioen, ezbeharren indizearen, laneko baldintzen ikerketa bereziak edo aldizkakoak, eta erabiltzen diren prebentziorako neurrien estatistikak eza-gutzea.

g) Zerbitzu publikoen hobekuntzarako neurriak ezarri.

h) Ordezkatutakoei beren eskumeneko gai guztiei buruz infor-matzea.

i) Honako gai hauek eza-gutzea eta horiei buruz entzuna izatea:

1) Lanaldia ezartzea.

2) Baimen, opor eta lizentzietan buruzko araubidea.

3) Ekoizpen-osagarri kontzeptuagatik langile bakoitzak jasotzen duena.

j) Bere lanaldiari dagozkion hileko orduetatik kopuru jakin bat bere ordezkaritza-eginkizunetarako gordetzea, ordainsaria murriztu gabe; honako eskala honen arabera:

— 100 lanpostura arte: 30 ordu hilean.

— 101-250 lanpostu: 35 ordu hilean.

— 251 lanpostutik gora: 40 ordu hilean.

k) Gainera, Enpresa Batzordeko lehendakari edo idazkari hautatutako ordezkaritza-organoko kideak hilean eskala honen araberako ordu kopuru osagarria eduki ahal izango du kargu horren ardura hartzeko.

— 100 lanpostura arte dituzten erakundeak: 5 ordu.

— 101-250 lanpostu dituztenak: 7 ordu.

— 251-500 lanpostu dituztenak: 9 ordu.

— 501-750 lanpostu dituztenak: 12 ordu.

— 751 lanpostu edo gehiago dituztenak: 15 ordu.

l) Ordu-esleipenen zenbaketan ez da kontuan izango entitateko organoen informazio-batzordeetako bileretara, edo erakundeak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ezta negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

m) Erakundeak beren esku utzitako lokala beren jarduerarako erabiltzea. Edukierari, hornidura materialari eta kokapen fisikoari dagokienez ager daitezkeen beharrei erantzuteko moduko ezaugarri eta ekipamenduak bilduko ditu lokal horrek.

#### Gaitasuna

Hautatutako ordezkaritza-organoei bere eskumeneko arlo guztietan ekintza administratiboak eta judizialak egiteko gaitasun juridikoa izango dute, beren kideen gehiengoaren erabakiari jarraituz betiere.

#### Eskumenak

Hautatutako ordezkaritza organoek honako eskumen hauek izango dituzte:

a) Dagokion erakundeko langileen gaiei buruz legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak ezartzen dituen bideetatik.

b) Beren ekimenez, entitateko langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan Atal Batzordeak eta delegatu edo ordezkaritza sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerkusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko.

c) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko osasun eta higiene baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak —entitatearen eskumeneko gaiak— Ranzari, Enplegu Zentro Berezia entitateko ebazpen organoei adieraztea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez.

#### BILTZEKO ESKUBIDEA

Lanaldian biltzeko eskubidea

Hitzarmen honetan sartzen diren langileek biltzeko eskubidea gauzatu ahal izango dute, hitzarmen honetan azaldutako betebeharrak eta baldintzak betez.

f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo, sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.

h) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones de su competencia.

i) Tener conocimiento y ser escuchado en las siguientes cuestiones y materias:

1) Establecimiento de la jornada laboral.

2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

3) Cantidades que percibe cada trabajador en concepto de complemento de productividad.

j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 puestos de trabajo: 30 horas/mes.

— De 101 a 250 puestos de trabajo: 35 horas/mes.

— De 251 puestos de trabajo en adelante: 40 horas/mes.

k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente o Secretario del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la siguiente escala:

— Entidades de hasta 100 puestos de trabajo: 5 horas.

— Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo: 7 horas.

— Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo: 9 horas.

— Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo: 12 horas.

— Entidades de 751 en adelante: 15 horas.

l) En el cómputo de las asignaciones horarias se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Entidad, o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Entidad.

m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

#### Capacidad

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

#### Competencias

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la Entidad, disponiendo a tal fin para los correspondientes Comités de Sección y delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo, por conducto del responsable de personal cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Entidad.

#### DERECHO DE REUNIÓN

Derecho de reunión en tiempo de trabajo

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio podrán ejercer el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este Convenio.

Enpresako langile guztiak lanaldian bildu ahal izango dira, ordainsariak inola ere bazter utzi gabe, urtean hamabi orduz gehienez ere.

Atal Sindikal bateko kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira —ezein ordainsari alde batera utzi gabe— honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

Entitateko langile kopurua	Urteko ordu kopurua
30era arte .....	5
31tik 100era .....	8
101etik 250era .....	11
250etik gora .....	14

#### Bilera-deiaren legitimitatea

Delegatu Sindikalek deitu ahal izango dituzte Atal Sindikaleko afiliatuen bilerak.

Jarraian azaltzen direnek Ranzari, Enplegu Zentro Bereziko langileen bilerak deitzeko eskubidea dute:

- Erakunde sindikalek, zuzenean nahiz delegatu sindikalen bitartez.
- Hautatutako ordezkari-organoei.
- Edozein enplegatu publikok, betiere eraginpean dagoen kolektiboaren %40 baino gutxiago ez badira.

#### Lanaldiaren barruan bilerak egitea

Atal Sindikal bateko afiliatuen edo langile guztien bilera egiteko baldintzak honako hauek dira:

- Eskakizuna berrogeita zortzi orduko aurrerapenarekin egitea, salbuespenezko kasuetan izan ezik.
- Bilera egiteko ordua eta toki adieraztea.
- Bilera deitzeko legezkatuta daudela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.
- Gai-zerrenda.
- Baimen-eskaera egin eta ondorengo hogeita lau orduetan Ranzari, Enplegu Zentro Bereziko Lehendakariak horri buruzko idazki bidezko eragozpenik ez badu egiten, bestelako baldintzarik gabe egingo da bilera.

Bilera orokorrak zein zerbitzukoak egin ahal izango dira.

#### Lanalditik kanpo bilerak egitea

Lanalditik kanpo bilerak egiteko ez da inolako mugarik izango, baina honako hauek kontuan hartuko dira: instalazioen eta bulegoen segurtasuna, eta bilerak egin behar diren tokiak une horretan zabalik egotea edo zabaltzeak eragozpen handirik ez ekartzea.

#### NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

Lan-baldintzak zehazteko partaidetza

Ranzari, Enplegu Zentro Bereziko langileek lan-baldintzen zehazpenean parte hartzeko eskubidea izango dute, legedi aplikagarriaren eta Hitzarmen honen arabera.

### ORDAINSARIEN ERREGIMENA

#### 28. artikulua.—Lanbide kategoriak

Hitzarmen honen 5. artikuluan zehaztutakoa kontuan hartuta, honako lanbide-kategoria hauek ezarriko dira:

- Lanbide arteko gutxieneko soldataren (LGS) %175.
- LGSren %150.
- LGSren %130.
- LGSren %115.
- LGSren %100.
- LGSren %85.
- LGSren %75.

Los trabajadores, en su conjunto, podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

Los empleados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

N.º de trabajadores de la Entidad	N.º de horas anuales
Hasta 30.....	5
De 31 a 100 .....	8
De 101 a 250 .....	11
Más de 250 .....	14

#### Legitimidad convocatoria de reunión

Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical, los correspondientes Delegados Sindicales.

Están legitimados para convocar reuniones del personal de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo en su conjunto:

- Organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.
- Los órganos de representación electos.
- Cualesquiera empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

#### Reuniones dentro de la jornada laboral

Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una sección sindical o del personal en general, son los siguientes:

- Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo casos excepcionales.
- Señalar hora y lugar de la celebración.
- Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
- El orden del día.
- Si en el plazo de 24 horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, si el gerente de la Mancomunidad no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios.

#### Reuniones fuera de la jornada laboral

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

#### DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Participación en la determinación de las condiciones de trabajo

El personal de la Entidad Ranzari, Centro Especial de Empleo, tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Convenio.

### RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### Artículo 28.—Categorías profesionales

Se establecen las siguientes categorías profesionales, teniendo en cuenta, a estos efectos, lo señalado en el artículo 5.º del presente Convenio:

- 175% del S.M.I.
- 150% del S.M.I.
- 130% del S.M.I.
- 115% del S.M.I.
- 100% del S.M.I.
- 85% del S.M.I.
- 75% del S.M.I.

E, F eta G kategorietako partaidetza hitzarmen honen 5. artikuluan finkatutako irizpideen arabera zehaztuko da.

E kategoriatik goragoko kategorietara igotzea lanbide-sustapentzat hartuko da. Sustapen hori kategoría batetik goragoko hurrengo kategoriarako bakarrik egin ahal izango da. Kategoría bakoitzean gutxienez sei hilabete igaro beharko da goragoko hurrengo kategoriarako sustapenean parte hartu ahal izateko.

Gerentziak proposatuta, Ranzariko Udal Mankomunitateko Lehendakaritzak alde zurretiko txosten baten bidez eta enpresa batzordeari alde zurretiko horri buruzko informazio guztia emanda hitzartuko ditu igorak; guzti hori behar bezala justifikatuta eta Gerentzia horrek eskatutako langileen alde zurretiko txostenekin batera egingo da.

#### **29. artikulua.—Soldata**

Langileak bere lanagatik jasotzen dituen ordainsari guztien batura soldatatzat hartuko da.

#### **30. artikulua.—Nominak ordaintzea**

Enpresak, banku-transferentzia bidez, hilero soldata ordainduko du langileak zehaztutako kontu-korrontean edo libretan, eta nolana ere, abenduaren 13ko 15/1999 Datuak Babesteko Lege Organikoan eta enpresaren Segurtasun Dokumentuan gai horri buruz adierazitakoa bete beharko du.

#### **31. artikulua.—Aparteko haborokinak**

Bi aparteko paga ezarriko dira, bata ekainean eta bestea abenduan, eta bien zenbatekoa honako hau izango da: 30 eguneko oinarritzko soldata gehi antzintasuna eta Enpresa Batzordearekin hitzartutako osagarriak.

#### **32. artikulua.—Oinarritzko soldata**

Oinarritzko soldata uanean uneko indarreko lanbide arteko gutxieneko soldata gehi puntu 1ekoa izango da 2008 eta 2009. urteetan, eta indarreko lanbide arteko gutxieneko soldata gehi 1,5 puntukoa izango da 2010. urtean, eta hitzarmen honetako 5. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

#### **33. artikulua.—Antzintasun osagarria**

Enplegu Zentro Berezian igarotako denboraren arabera, amaitutako hiruhileko bakoitzeko (gehenez 11) oinarritzko soldataren gaineko %3,5eko zenbatekoa jasoko du langileak.

#### **34. artikulua.—Primen sistema (ekoizpen hobekuntzako osagarria)**

Gutxienez urtean behin, eta ahal izanez gero, hilean behin, langile guztiei beren funtzioen balorazio bat egingo zaie; balorazioa hitzarmen honi erantsitako baremo-orriaren arabera egingo da. Balorazioa Zentroko teknikari gaituak egingo du, langilearen lanbide-erlorko eta arlo sozio-pertsonaleko bestelako alderdien artean, jarrera eta gaitasun erlatiboak neurtuko dituen banakako jarraipen baten bidez.

Balorazioa prima aplikatzeko oinarria izango da. Langilearen lanbide-balorazioaren eta balorazio sozio-pertsonalaren puntuen guztizko baturari hitzarmen honetan ezarritako koefizientea aplikatuta kalkulatu da osagarria.

Ateratako kopurua hitzarmen honetan ezarritako euro/puntu balioarekin biderkatuko da, eta emaitza osagarriaren zenbatekoa izango da.

Osagarri hori ez da hitzarmen honen 29. artikuluan azaldutako bi aparteko haborokinetan sartuko, eta ezta arauzko oporretan edota AE-gatikoa baja-egunetan ere.

Lanbide-sustapen orok 3 hilabeteko probaldia dakar berekin. Epe horretan Gerentziak sustapena baliogabetzeko eskubidea izango du, betiere zigorren moduko zirkunstantzia objektiboak badaude.

Primak finkatzeagatik lanbide-sustapena: Enplegu Zentro Bereziko langile guztiek, duten lanbide-kategoria kontuan hartu gabe, goragoko hurrengo kategoriarako igoko dira, betiere urtebetean gutxienez 9 hilabeteko epean Lan Errendimenduko Balorazio

La pertenencia a las categorías E, F y G, se determinará de conformidad con los criterios fijados en el artículo 5.º del presente Convenio.

Se considerará promoción profesional el ascenso desde la categoría E hacia las superiores. Dicha promoción sólo podrá producirse de una categoría a la inmediatamente superior. Como mínimo, se deberá permanecer en cada categoría seis meses, para poder optar a promocionar a la inmediatamente superior.

Los ascensos se acordarán por la Presidencia de la Mancomunidad Municipal Ranzari previo informe, a propuesta de la Gerencia y previa información al Comité de Empresa, debidamente justificado y acompañado de los informes previos de los distintos profesionales requeridos por dicha Gerencia.

#### **Artículo 29.—Salarios**

Se considera como salario la totalidad de las percepciones que corresponda al operario por el desempeño de su labor.

#### **Artículo 30.—Pago de nominas**

La Empresa abonará el salario mensualmente mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta señalada por el trabajador cumpliendo, en todo caso, lo expresado en esta materia en la L.O.P.D. 15/1999, de 13 de diciembre, y en el Documento de Seguridad de la empresa.

#### **Artículo 31.—Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias, una en Junio y otra en Diciembre, ambas de 30 días de salario base más antigüedad, así como los complementos así acordados con el Comité de Empresa.

#### **Artículo 32.—Salario base**

El salario base corresponderá al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento más 1 punto durante los años 2008 y 2009, pasando a ser el Salario Mínimo Interprofesional vigente más 1,5 puntos en el año 2010, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 5.º del presente Convenio.

#### **Artículo 33.—Complemento antigüedad**

El trabajador, en función del tiempo de permanencia en el Centro Especial de Empleo, percibirá una cantidad del 3,5% sobre el salario base por cada trienio vencido, con un límite de 11 trienios.

#### **Artículo 34.—Sistema de primas (complemento de mejora-producción)**

Todo el personal estará sujeto, como mínimo una vez al año pero, preferentemente, una vez al mes, a una valoración de sus funciones, según hoja-baremo que se adjunta al presente Convenio. Dicha valoración será efectuada por el personal técnico-profesional del Centro, en base a un seguimiento individualizado que medirá tanto la actitud como la aptitud relativa, entre otros aspectos profesionales y socio-personales del trabajador.

Dicha valoración será la base para la aplicación de una prima. Este complemento se calculará aplicando el coeficiente establecido en el presente Convenio, a la suma total de puntos de la valoración socio-personal y profesional del trabajador.

La cifra resultante se multiplicará por el valor de euros/punto establecido en el presente Convenio, dando como resultado el importe de dicho complemento.

Este complemento no se incluirá en las dos gratificaciones extraordinarias descritas en artículo 29.º de este Convenio, ni durante las vacaciones reglamentarias, ni en los días de baja por I.T.

Toda promoción profesional conlleva un período de prueba de 3 meses, en los cuáles la Gerencia se reserva el derecho de poder anular dicha promoción si se dan circunstancias objetivas como sanciones.

Promoción profesional por consolidación de prima: Todo operario del Centro Especial de Empleo, independientemente de la categoría profesional en la que se encuentre ubicado, promocionará a la categoría inmediata superior siempre que durante un período



Taulan %85eko edo gehiagoko puntuazioa lortu badute eta haien koefiziente aplikagarria haien kategoriako altuena bada. Horri dagokionez, zenbaketa horretarako ez dira arauzko oporraldiak kontuan izango.

Behin epe hori igaro denean, Gerentziak bi (2) hilabeteko epea izango du beharrezko informazio guztia biltzeko eta dagokion Lanbide Sustapena Lehendakaritzari azaltzeko.

### 35. artikulua.—*Soldata taula*

Hitzarmen honen gaia diren Ranzari, Enplegu Zentro Bereziko langileentzat indarrean dauden soldatak testu honi erantsitako soldata-taulan finkatutakoak izango dira.

### 36. artikulua.—*Interpretaziorako batzorde paritarioa*

Hitzarmen hau sinatzerakoan Batzorde Paritario bat osatuko da, Zuzendaritza Batzordeko 3 kideekin eta Ranzari, Enplegu Zentro Bereziko Enpresa Batzordeko 3 kideekin.

Era berean, Ranzari, Enplegu Zentro Bereziko Gerenteak hitzarekin baina botorik gabe parte hartuko du.

Hitzarmen honetan jasotakoaren eta gainerako laneko Lege-ria aplikagarriaren interpretazioa, zaintza eta aplikazioa Batzorde Paritarioaren eskumena izango da. Erabakiak gehiengo soilarekin hartuko dira eta lotesleak izango dira bi alderdientzat.

### 37. artikulua.—*Azken xedapenen artean lehena*

Hitzarmen honetan erregulatzen ez denari dagokionez, Enplegu Zentro Berezietan aplikatu beharreko araudi orokorrean xedatutakoari jarraituko zaio.

Enplegu zentro bereziaren izenean Langileen izenean

SOLDATA TAULA			
Oinarrizko Soldata	2008	2009	2010
<b>Lanbide-sustapena:</b>			
%176an .....	LGSren %176	LGSren %176	%176,5
%151n .....	LGSren %151	LGSren %151	%151,5
%131n .....	LGSren %131	LGSren %131	%131,5
%116n .....	LGSren %116	LGSren %116	%116,5
<b>%101ko kontratauak</b> .....	LGSren %101	LGSren %101	%101,5
<b>Errendimendu gutxiko kontratauak:</b>			
%86ko errendimendua .....	LGSren %86	LGSren %86	%86,5
%76ko errendimendua .....	LGSren %76	LGSren %86	%76,5

2008. urtean iguera hori hitzarmena sinatzean aplikatuko da.

#### Antfizinatasuna

Enplegu Zentro Berezian egondako antzinatasuneko hiru urtean behin oinarrizko soldataren %3,5, eta gehienez ere 11 hirurteko egingo dira.

#### Bestelako plusak

Txanda-plusa: Langilearen oinarrizko soldataren %15, kategoriaren arabera.

Larunbatetan lan egiteagatik plusa: Zerbitzuaren beharregatik eta egitegiaren arabera larunbata lanegun gisa ez duten sektoretan aplikatuko da.

— Langilearen oinarrizko soldataren %10.

Larunbatetan, jaiegunetan eta igandeetan lan egiteagatik plusa: Larunbat, igande eta jaiegunetan lan egin ohi den garbiketei eta garbiketako ataletan hilean 80 euro gordineko kopuru lineala ezartzen da 12 hilekotan, hitzarmen hau sinatzen den unean aplikatuta. Kopuru hori 85 eurokoa izango da 2009. urtean, eta 90 eurokoa 2010.ean. Igande eta jaiegunetako lan-ordua aparteko ordutzat hartuko da denbora librea hartzeari dagokionez.

no inferior a 9 meses en el plazo de un año obtenga una puntuación igual o superior al 85% en la Tabla de Valoración del Rendimiento Laboral y su coeficiente aplicable sea el superior de su categoría. A estos efectos, no se tendrá en cuenta para este cómputo el período de vacaciones reglamentarias.

Una vez cumplido este plazo, la Gerencia contará con un período de dos (2) meses para recabar toda la información necesaria y plantear a la Presidencia la Promoción Profesional correspondiente.

### Artículo 35.—*Tabla salarial*

Los salarios vigentes para los trabajadores de Ranzari, Centro Especial de Empleo objeto de este Convenio será los fijados en la tabla salarial anexa a este texto.

### Artículo 36.—*Comisión paritaria de interpretación*

A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros de la Junta Rectora y 3 miembros del Comité de Empresa de Ranzari, centro especial de empleo.

Asimismo, asistirá con voz pero sin voto, el Gerente de Ranzari, centro especial de empleo.

Será competencia de esta comisión la interpretación, vigilancia y aplicación tanto de lo contenido en el presente Convenio como del resto de la Legislación laboral aplicable. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple y serán vinculantes para las dos partes.

### Artículo 37.—*Disposición adicional primera*

En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa que, con carácter general, sea de aplicación para los Centros Especiales de Empleo.

Por el centro especial de empleo Por los trabajadores

TABLA SALARIAL		2008	2009	2010
Salario base				
<b>Promoción Profesional:</b>				
Al 176% .....	176% del S.M.I.	176% del S.M.I.	176,5%	
Al 151% .....	151% del S.M.I.	151% del S.M.I.	151,5%	
Al 131% .....	131% del S.M.I.	131% del S.M.I.	131,5%	
Al 116% .....	116% del S.M.I.	116% del S.M.I.	116,5%	
<b>Contratos al 101%</b> .....	101% del S.M.I.	101% del S.M.I.	101,5%	
<b>Contratos a bajo rendimiento:</b>				
Al 86% de rendimiento .....	86% del S.M.I.	86% del S.M.I.	86,5%	
Al 76% de rendimiento .....	76% del S.M.I.	76% del S.M.I.	76,5%	

En el 2008 la aplicación de esta subida se realizará a la firma del presente Convenio.

#### Antigüedad

3,5% del Salario Base cada tres años de antigüedad en el Centro Especial de Empleo con el límite de once trienios.

#### Otros pluses

Plus de Turnicidad: 15% del salario base del trabajador, según su categoría.

Plus de Trabajo en sábados: Se aplicará, en las secciones que no tienen el sábado como día laboral según calendario y por necesidades del servicio.

— 10% del salario base del trabajador.

Plus de Trabajo en Sábados, Domingo y Festivos: En las secciones de Lavandería y Limpieza que se trabaja habitualmente en sábados, domingos y festivos, se establece una cantidad lineal para 2008 de 80 euros brutos al mes en 12 mensualidades, aplicándose a la firma del presente convenio. Actualizándose a una cantidad de 85 euros en el ejercicio 2009 y 90 euros en 2010. Considerándose la hora de trabajo en domingo y festivo como hora extraordinaria a efectos de libranza.

Lorezaintza Zerbitzuko inausketa-plusa: Egiten den garaian aplikatuko da, eta oinarritzko soldataren %10ekoa izango da hitzarmen honen inoaduratik aurrera.

Beste sekzio batzuetan, lan horiek ekoizpenaren noizbehinkako beharreatatik egiten direnean, lanorduak apartekatuz har-tuko dira, eta lan horiek hitzarmen honen 12. artikuluan adierazi-takoaren pean egongo dira.

#### Ekoizpen hobekuntzako osagarria

Langile bakoitzaren lanbide-ebaluazioaren eta balorazio sozio-pertsonalaren guztizko puntuaren batura dagokion koefizientearekin eta puntuarentzat erabakitako prezioarekin biderkatuta lortzen dena izango da. 2008. urtean, puntuako prezioa 0,40 euro izango da.

Aurreko urteko puntuaren balioari urteko KPIa aplikatuta aldatuko da urtero.

Ekoizpen-hobekuntzako osagarri hori Enplegu Zentro Bereziko langile guztiei dagokie, nahiz eta lanbide-sustapena egiten den kasuetan osagarri hori ez da aplikatuko horren hurrengo urtean, behar bezala egiaztatutako salbuespenezko zirkunstantziak hori aholkatzen duten kasuetan izan ezik, eskuratutako kategoria berrietik gora dauden egitekoak betetzen direlako. Osagarri hori alde aurretik Enpresa Batzordeari jakinarazita aplikatuko da.

#### LAN ERRENDIMENDUKO BALORAZIO TAULA

Erren.txikia	%75, %85, %100 Normala	%75, %85, %100 Handia	%115 Handia	%130 Handia	%150 %175
Kantitatea/ Kalitatea/ Konstantzia	0	30	40	40	20 10
Uniformitatea/ Nbe-en erabilera lanpostuaren arabera	0	20	60	60	60 40
GUZTIRA	0	50	100	100	80 50

#### BALORAZIO SOZIO-PERTSONALAREN TAULA

%75, %85, %100

	Gaizki 0	Erdipurdi 1	Ongi 2	Oso ongi 3
Portaera .....	0	5	10	20
Higienea .....	0	5	10	20
GUZTIRA	0	10	20	40

#### KOEFIZIENTE APLIKAGARRIAK

1. Zailtasun-maila oso handia 1: %115erako, %130erako, %150erako eta %175erako.
2. Zailtasun-maila Handia 0,8: %100erako eta %85erako.
3. Zailtasun-maila Ertaina 0,5: %100erako, %85erako eta %75erako.
4. Zailtasun-maila Txikia 0,2: %85erako eta %75erako.
5. Koefiziente Berezia 2: Goreneko erantzukizuna duen eta talde-arduradun edo ekoizpen-arduradun gisa noizbehinka jarduten duen langileari aplikagarria. Koefiziente honek Sekzioko Arduradunaren txostena behar du, eta Gerentziak berariaz onartu beharko du. %115eko eta %175eko kategorietan bakarrik aplikagarria izango da.

#### RANZARI ENPLEGUKO ZENTRO BEREZIKO LANEKO DIZIPLINAKO BARNE ARAUAK

Ranzari enplegu zentro bereziko langileen hutsegiteak arin, larri edota oso larri bezala kalifikatuko dira, garrantziaren arabera.

Hutsegite arinen kalifikazioa eta zigorren ezarpena goragoko agintari lehenak edo lantegiburuak egin ahal izango du. Hutsegite larrien zigorrak lantegiko Gerentziak ezarri ahal izango ditu, eta hutse-

Plus de Poda en el Servicio de Jardinería: Se aplicará en la época en la que se realice, y consistirá en un 10% del Salario Base, a partir de la firma del presente convenio.

En otras secciones, cuando el trabajo sea puntual por necesidades de la producción, tendrá la consideración de hora extraordinaria y será tratado según lo indicado en el artículo 12.º del presente Convenio.

#### Complemento de mejora-producción

Es la suma total de puntos de la valoración socio-personal y profesional de cada trabajador, multiplicado por el coeficiente correspondiente y por el precio del punto estipulado que, para el año 2008, será de 0,40 euros/punto.

El valor del punto se verá modificado anualmente por aplicación del I.P.C. al vigente en el ejercicio anterior.

Este complemento de mejora-producción se refiere, a toda el personal del Centro Especial de Empleo, si bien en aquellos casos en los que se produzca una promoción profesional, este complemento no se aplicará durante el año siguiente a la misma, salvo que existan circunstancias excepcionales y debidamente justificadas que así lo aconsejen, por desempeño de funciones superiores a las de la categoría nueva adquirida. Este complemento se aplicará previo conocimiento del Comité de Empresa.

#### TABLA VALORACIÓN RENDIMIENTO LABORAL

Bajo Rto.	75%, 85%, 100% Normal	75%, 85%, 100% Alto	115% Alto	130% Alto	150% 175%
Cantidad/ Calidad/ Constancia	0	30	40	40	20 10
Uniformidad/ Utilización de epis según puesto de trabajo.	0	20	60	60	60 40
TOTAL	0	50	100	100	80 50

#### TABLA VALORACIÓN PERSONAL Y SOCIAL

75%, 85%, 100%

	Mal 0	Reg. 1	Bien 2	Muy bien 3
Comportamiento .....	0	5	10	20
Higiene .....	0	5	10	20
TOTAL	0	10	20	40

#### KOEFICIENTES APLICABLES

1. Grado de dificultad muy alto 1: Para 115% ,130%,150% y 175%.
2. Grado de dificultad alto 0,8: Para 100% y 85%.
3. Grado de dificultad medio 0,5: Para 100%, 85% y 75%.
4. Grado de dificultad bajo 0,2: Para 85% y 75%.
5. Coeficiente especial 2: Aplicable a aquel operario que realice funciones de máxima responsabilidad y actúe puntualmente como responsable de grupo o responsable de producción. Este coeficiente requiere informe del Responsable de la Sección y deberá ser autorizado expresamente por la Gerencia. Únicamente será de aplicación para las categorías de 115% a 175%.

#### NORMAS INTERNAS DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO RANZARI CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Las faltas cometidas por el personal de Ranzari, centro especial de empleo se calificarán según su importancia en leves, graves y muy graves.

La calificación y sanción de las faltas leves podrá hacerla el primer mando superior o el Jefe de Taller. Las faltas graves podrán ser sancionadas por la Gerencia del Taller y las faltas muy graves

gite oso larrien zigorrak Mankomunitateko Zuzendaritza Batzordeak ezarriko ditu.

#### HUTSEGITE ARINAK

Hutsegite arintzat hartuko dira idatz-zati honetan azaltzen diren arau-haustea, esate baterako:

1. Behar bezalako justifikaziorik gabe hilean hiru aldiz lanera berandu iristea.
2. Laneko materialak eta erremintak gaizki erabiltzea eta gaizki kontserbatzea.
3. Laneko Segurutasun- eta Higiene-arauak ez betetzea, betiere horrek langilearentzako edo haren lankideentzako kalte larriarik ez badu sortzen.
4. Lanpostuan lanerako aproposa ez den arroparekin agertzea.
5. Behar bezala justifikatu gabe lanera ez joatea.
6. Lanpostuan jatea.
7. Norberaren garbiketa ez zaintzea.
8. Nagusiak eta lankideak errespeturik gabe tratatzea.

Gorago adierazitako hutsegiteei honako zigor hauek aplikatuko zaizkie:

- a) Ahozko kargu-hartzea.
- b) Idazki bidezko kargu-hartzea.
- c) Enplegua eta soldata kentzea, 2 egunez gehienez.
- d) Agiri bidez, modu argian eta idatzita, justifikatu gabe lanera joan gabeko egunak osorik deskontatuko dira.

#### HUTSEGITE LARRIAK

Hutsegite larritzat hartuko dira honako hauek (besteren artean):

1. Hilabete batean hiru alditan baino gehiagotan lanera berandu iristea.
2. Hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikaturik gabe.
3. Gaixorik dagoelako edo istripua izan duelako itxurak egitea.
4. Laneko edozein gairi buruz nagusiak errespetu gabe tratatzea edo haien aginduak ez betetzea.
5. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztuz.
6. Lanaldian edari alkoholikoa edatea.
7. Dagokion baimenik gabe lanpostua uztea (enpresaren egoitzatik atera).
8. Segurutasun eta Higiene arauak haustea, betiere horrek istripuak sor ditzakeenean, edo langilearentzako, lankideentzako edo instalazioentzako arrisku larriak ekar ditzakeenean.
9. Hain larritzat jotzen ez den edozein hutsegiteren egilea ezkatzea.
10. Hiruhileko batean hutsegite arinak, berdinak edo desberdinak, behin eta berriz egitea (garaiz iristea kanpo utzita), nahiz eta horiengatik zigorra egon den.
11. Antzeko kategoriatzat har daitekeen beste edozein arau-hauste.

Gorago azaldutako hutsegiteak eta antzeko mailaketa duten beste hutsegiteak enplegua eta soldata 3tik 15 egunera bitarte kenduta zigortu daitezke.

#### OSO HUTSEGITE LARRIAK

Hutsegite oso larritzat hartuko dira honako hauek:

1. Justifikatu gabe, sei hilabetetan lanera 10 aldiz berandu iristea, edo urte batean 20 aldiz berandu iristea.
2. Hilabete batean, behar bezala jakinarazi edota justifikatu gabe 3 egunetan edo gehiagotan lanera ez joatea.

deberán ser sancionadas por la Junta Rectora de la Mancomunidad.

#### FALTAS LEVES

Se calificarán como faltas leves los incumplimientos incluidos en este apartado, entre otros:

1. De una a tres faltas de puntualidad al mes sin la debida justificación.
2. Mala utilización y conservación del material y herramienta de trabajo.
3. Incumplimiento de aquellas normas de Seguridad e Higiene Laboral, que no supongan perjuicio grave para el trabajador o para los compañeros.
4. Presentarse en el puesto de trabajo sin la ropa adecuada para el mismo.
5. Faltar al trabajo sin causa debidamente justificada.
6. Comer en el puesto de trabajo.
7. Falta de aseo personal.
8. Faltar al respeto a superiores y compañeros.

Las sanciones aplicadas a las faltas precedentes serán:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- d) Los días de falta de asistencia, no justificados de forma documental, clara y escrita, se descontarán íntegros.

#### FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves, entre otras:

1. Más de tres faltas de puntualidad al trabajo cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante el período de un mes.
3. Simular enfermedad o accidente.
4. Desobediencia y falta de respeto a los superiores en cualquier materia de trabajo.
5. Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.
6. Consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.
7. Ausentarse del puesto de trabajo (abandonando las dependencias) sin el correspondiente permiso.
8. Incumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene Laboral que pueda provocar accidentes o riesgo grave para el propio trabajador, los compañeros o las instalaciones.
9. Encubrir al autor de cualquiera de las faltas que se consideran menos graves.
10. La reincidencia en faltas leves aunque de distinta naturaleza (excluida la puntualidad) dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
11. Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Las faltas precedentes y otras de similar graduación podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días de duración.

#### FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cometidas en un período de seis meses o más de 20 faltas durante el año.
2. Faltar al trabajo durante 3 días o más, en un mes, sin el debido aviso ni justificación.

3. Lankideei, lantegiari, edo lantegian dagoen edo atsedengaraian beste edonon dagoen norbaiti ebastea edo lapurtzea.

4. Edozein gairi buruz nagusiaren aginduak ez betetzea, horrek diziplina-haustea baldin badakar, edo lantegia, nagusia, lankideak edo lantegian dagoen beste edonor kaltetzen badu.

5. Lantegiko lehengaiak, lan-tresnak, erremintak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.

6. Lanaldian mozkortuta egotea.

7. Hutsegite arinagoak behin eta berriz egitea, haien artean desberdinak badira ere, betiere hiruhileko batean egin badira eta zigortuak izan badira.

8. Larrizat jotzen den edozein hutsegiteren gauzatzean zuzenki parte hartzea.

9. Agintekeriaren edozein forma.

10. Antzeko kategoriatzat har eta sailka daitekeen beste edozein arau-hauste.

Hutsegite horiek eta antzeko beste batzuk honako zigor hauetako batekin zigortu ahal izango dira:

a) 16tik 60 egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

b) Kaleratzea.

Horago zerrendatutako hutsegiteak adierazpen-mailakoak dira eta ez dute ezertan mugatzen. Aurreikusitako dagokionez, indarrean dagoen Legerian xedatutakoa beteko da.

(III-12)

### Kultura Saila

215/2008 DEKRETUA, abenduaren 16koa, «Merkataritza Idaztegia» izeneko lokala (Erribera kalea 4 eta 5, Bilbo) eta lokal barruko ondasun higikorrek sailkatutako kultura ondasun izendatzen dituen deklarazioa indarrik gabe uzteko dena.

Abenduaren 15eko 1557/1989 Errege Dekretuaren bidez, Bilboko Erribera kaleko 4 eta 5 zenbakietako lehen solairuan dagoen «Merkataritza Idaztegia» izeneko lokala eta lokal barruko ondasun higikorrek monumentu kategoriako kultura ondasun deklaratu ziren (1989ko abenduaren 21eko «BOE», 305 zk.).

Konstituzioaren 148.1.16 artikuluan eta Autonomia Estatutuaren 10.19 artikuluan xedatutakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoak eskumen eksklusiboa bereganatu zuen kultur ondarearen alorrean, eta eskumen horren indarrez onartu zen uztailaren 3ko 7/1990 Legea, Euskal Kultur Ondareari buruzkoa. Bada, Legearen lehenengo xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, aurreko araudiari segituz kultura interesdun deklaraturako ondasunak sailkatutako kultura ondasun izatera pasatzen dira.

«Hormibal S.A.» entitate sustatzaileak, SURBISA-Bilboko Berregokipenerako Hirigintza Elkartearen bitartez, bidezko desafektazio-espeditentza bideratzeko eskaera bidali zuen Euskal Kultura Ondarearen Zentrora.

Kultura ondasunaren ikuspuntutik egindako balorazio-txostenaren ondoren, «Merkataritza Idaztegia» izeneko lokalak eta lokal barruko ondasun higikorrek ez dutela eman zaien mailako babesneuririk merezi ondorioztatzen da.

Kultura, Gazteria eta Kirol sailburuordearen 2008ko ekainaren 9ko Ebazpenaren bitartez (2008ko uztailaren 8ko «EHAA», 129 zk.), hasiera eman zitzaion eta jendaurrean jarri zen «Merkataritza Idaztegia» izeneko lokala (Erribera kalea 4 eta 5, Bilbo) eta lokal barruko ondasun higikorrek sailkatutako kultura ondasun izendatzen dituen deklarazioa indarrik gabe uzteko espeditentzari, bai eta interesdunei entzuteko epea zabaldu ere.

Informazioa jendaurrean jartzeko eta interesdunei entzuteko izapidea egin ondoren, Ondare eta Herri Laneko Euskal Elkarteak

3. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como al Taller o a cualquier persona dentro de las dependencias del mismo o durante momentos de descanso, en cualquier lugar.

4. Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que implique quebranto manifiesto en la disciplina o que de ella se derive perjuicio para el Taller, superiores, compañeros de trabajo o cualquier otra persona que se encuentre en los locales del Taller.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, máquinas o aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos del Taller.

6. La embriaguez durante la jornada de trabajo.

7. La reincidencia en faltas menos graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido objeto de sanción.

8. Colaborar directamente en la ejecución de cualquier falta calificada como grave.

9. El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

10. Cualquier otra infracción que pueda apreciarse y catalogarse como de categoría similar.

Estas faltas y otras análogas podrán ser sancionadas con alguna de las penas siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

b) Despido.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación vigente.

(III-12)

### Departamento de Cultura

DECRETO 215/2008, de 16 de diciembre, por el que se deja sin efecto la declaración como Bien Cultural Calificado del local denominado «Escritorio Mercantil», ubicado en la planta primera del edificio sito en los números 4 y 5 de la calle Ribera, de Bilbao (Bizkaia), así como los bienes muebles contenidos en el mismo.

Mediante Real Decreto 1557/1989, de 15 de diciembre, se declaró Bien de Interés Cultural, con categoría de Monumento, el local denominado «Escritorio Mercantil», ubicado en la planta primera del edificio sito en los números 4 y 5 de la calle Ribera, de Bilbao (Bizkaia), así como los bienes muebles contenidos en él («BOE» número 305, de 21 de diciembre de 1989).

La Comunidad Autónoma del País Vasco, al amparo del artículo 148.1.16 de la Constitución y a tenor del artículo 10.19 del Estatuto de Autonomía, asumió la competencia exclusiva en materia de Patrimonio Cultural. En ejercicio de la competencia asumida, se aprueba la Ley 7/1990, de 3 de julio, del Patrimonio Cultural Vasco. A tenor de la Disposición Adicional Primera, aquellos bienes declarados de Interés Cultural conforme a la normativa anterior pasan a considerarse Bienes Culturales Calificados.

La promotora «Hormibal, S.A.», a través de la Sociedad Urbánística de Rehabilitación de Bilbao, S.A. (Surbisa), remitió al Centro de Patrimonio Cultural Vasco solicitud para que se incoara el correspondiente expediente de desafectación.

Realizado un informe de valoración desde el punto de vista de Patrimonio Cultural, se considera que en la actualidad, el «Escritorio Mercantil» y los bienes muebles contenidos en el mismo, carecen de los elementos precisos para ser objeto del nivel de protección otorgado.

Mediante Resolución del Viceconsejero de Cultura, Juventud y Deportes, de 9 de junio de 2008, se incoa y se somete a información pública y audiencia a los interesados el expediente para dejar sin efecto la declaración como bien Cultural Calificado del local denominado «Escritorio Mercantil», ubicado en la planta primera del edificio sito en los números 4 y 5 de la calle Ribera, de Bilbao (Bizkaia) («BOPV» número 129 de 8 de julio de 2008).

Abierto el trámite de información pública y audiencia a los interesados, la Asociación Vasca de Patrimonio Industrial y Obra Pública



## SECTOR ENSEÑANZA

- **Responsable Enseñanza Privada (Roberto Casas): 652.776.602**
- **Atención enseñanza privada: 625.156.878**

### OTROS TELÉFONOS

- Enseñanza Bizkaia: 662.323.671/ 673.200.186
- Enseñanza Araba: 607.596.580/ 685.721.675
- Enseñanza Gipuzkoa: 678.659.125
- Responsable Enseñanza Pública: 673.200.186
- Enseñanza laborales: 607.596.580
- Enseñanza religión: 600.351.360
- Universidad Bizkaia: 946.012.440/41
- Universidad Araba: 945.013.396
- Universidad Gipuzkoa: 943.018.434
- Responsable Enseñanza Universitaria: 635.726.318
- Responsable Sector Enseñanza: 657.047.843