

III. Atala / Sección III

**Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco****Enplegu eta Gizarte Gaiteko Saila**

ERABAKIA Enplegu eta Gizarte Gaiteko Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Aspace-Bizkaia enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 4800016201198.4

Aurrekariak

1. Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

1. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko «E.B.O.») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaiteko Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011-03-25eko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorritu eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko «E.B.O.») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

1. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

2. «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2011ko azaroaren 11n.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Iciar González Carrasco

ASPACE-BIZKAIA ENPRESAREN XVIII. HITZARMEN KOLEKTIBOA**I. KAPITULUA****HITZARMEN KOLEKTIBOAREN HEDADURA ETA EREMUA****1. artikulua.—Lurralde-eremua**

Hitzarmen honek Aspace-Bizkaia enpresaren Zentro eta egoitza guztietan aginduko du, bai eta zerbitzu-eginkizuneko langileek lan egiten duten lekuetan ere.

2. artikulua.—Langile-eremua

Hitzarmen honetako arauak, egoera bakoitzari eragiten dioten neurrian, Aspace-Bizkaia enpresaren plantillako langileei aginduko diete, inolako bereizketarik egin gabe.

Plantillako langileak Aspace-Bizkaia enpresak izaera horrekin kontratatutako eta honen kontura zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak dira.

3. artikulua.—Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2009. urteko urtarilaren 1etik aurrera sartuko da indarrean eta hortik aurrera hasiko da ondorioak izaten, edozein izanik ere erregistratzeko, gordetzeko edo argitaratzeko data ofiziala, eta 2012. urteko Hitzarmena indarrean sartu arte aplikatuko da.

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Aspace-Bizkaia (código de convenio número 48000162011984).

Antecedentes

1. Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

1. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo («B.O.P.V.» de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 11 de noviembre de 2011.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE ASPACE-BIZKAIA**CAPÍTULO I****EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO****Artículo 1.—Ámbito Territorial**

El presente Convenio regirá en todos los Centros y dependencias de Aspace-Bizkaia, así como en los lugares donde actúe su personal destacado en comisión de servicio.

Artículo 2.—Ámbito Personal

Las normas del presente Convenio, en la medida que a cada situación afecten, regirán para el personal de plantilla de Aspace-Bizkaia, sin discriminación alguna.

Se entiende por personal de plantilla el que está contratado con tal carácter y prestando sus servicios por cuenta de Aspace-Bizkaia.

Artículo 3.—Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor y comenzará a surtir efectos a partir del 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial, y extenderá su aplicación hasta la entrada en vigor del Convenio de 2012.

Bi alderdiek erabaki dute Hitzarmena 2011. urteko abenduaren 31n emango dela amaitutzat, eta hurrengo Hitzarmeneko eztabaidak hasteko konpromisoa hartu dute hitzarmen honen indarraldi-epea amaitu eta handik 15 egunera.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

4. artikulua.—*Arau orokorrak*

Indarrean dagoen legedia errespetatuz, praktikan, Zuzendaritzak antolatuko du lana.

5. artikulua.—*Lanpostuaren bermeak*

Bere ohiko lan-jarduera edo jarduera zibila dela-eta, zuhurtziagabetasun hutsegitea edo delitua egiten badu langileak, eta urratze ondorioz, eskubide zibilak edo lanbide-eskubideak askatasunez bete ezin baditu, Aspace-Bizkaia enpresak langile horrekin duen lan-harremanari eusteko konpromisoa hartu dute.

III. KAPITULUA

LANGILEEK LANBIDEAN AURRERATZEA, HORIEN PRESTAKUNTZA ETA LANGILE BERRIAK SARTZEA

6. artikulua.—*Printzipio orokorrak*

Agintzeko eginkizunak edo konfiantzako karguak betetzen dituzten langileak askatasunez aukeratuko ditu Aspace-Bizkaia enpresaren Zuzendaritzak.

7. artikulua.—*Lanpostu hutsak eta berriak betetzeko sistema*

Geratzen diren lanpostu hutsak edo sortzen diren lanpostu berriak langileen ordezkariak jakinaraziko zaizkie. Zabalkunde handiagoa izan dezaten, deialdiak lantoki guztietan argitaratuko ditu Enpresak. Lanpostu horiek bete nahi dituzten langileek beraiek, edo langile horien ordezkariak igorri beharko dizkiete lanpostu horiek betetzeko eskabide-orriak ASPACE enpresako Zuzendaritzari, iragarki-tauletan argitaratu zirenetik zenbatzen hasita Hamar eguneko epean.

Enpresak eta Batzordeak ezarritako gutxieneko baldintzak finkatutakoan, lanpostua langile batek baino gehiagok nahi badute, lehenengo deialdian langile finkoek beteko dute, eta hutsik geratzen bada, behin-behineko langileek edo bitartekoek beteko dute.

Honako baremo honi jarraituz egingo da aukeratzea:

- Enpresan duen antzinatasuna, puntuazioa: 4.
- Lanpostuan duen esperientzia, puntuazioa: 6.
- Curriculum-a, puntuazioa: 6.
- Euskara, puntuazioa: 3.

Baremo hau aplikatzeko epaimahai kalifikatzaile bat ezarriko da. Epaimahai hori langileen bi ordezkari gutxienez, eta Zuzendaritzaren beste bik osatutako ordezkariak eratu du.

8. artikulua

Aurreko artikuluan adierazitako baldintzei jarraiki, ez bada langile bakar bat ere aukeratzen, kanpora aterako da deialdia.

Aukeratzeko kideen sistema Zuzendaritzak ezarriko du irizpide objektiboetan oinarrituta, eta epaimahaian langileen ordezkariak kide batek parte hartuko du. Kide horrek hitza eta botoa izango ditu.

9. artikulua

Lanpostu berriak sortzen badira, lanpostu horiek betetzeko 7 eta 8. artikuluetan ezarritako metodoari jarraituko zaio.

10. artikulua.—*Egokitzeko aldia*

Lanpostua betetzeko aukeratutako langileak bi hilabeteko egokitzeko aldia izango du bertako langilea bada, edo kanpokoa bada, sei hilabetekoa, edo hiru hilabetekoa, kontuan izanda tituluduna den edo titulurik gabekoa. Denboraldi horretan lan hori egiteko gai ez

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 31 de diciembre de 2011, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en el plazo de 15 días a contar desde la finalización del plazo de vigencia.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4.—*Normas generales*

La organización práctica del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad de la Dirección.

Artículo 5.—*Garantías del puesto de trabajo*

Sin con ocasión de su normal actividad laboral y civil, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal transgresión se viera privado de la libertad o ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, Aspace-Bizkaia se compromete a mantener su vinculación laboral con el mismo.

CAPÍTULO III

PROMOCION, FORMACION E INGRESO DEL PERSONAL

Artículo 6.—*Principios generales*

El personal con funciones de mando o que desempeñen cargos de confianza será libremente elegido por la Dirección de Aspace-Bizkaia.

Artículo 7.—*Sistema para cubrir vacantes y puestos de nueva creación*

Cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación, será comunicado a los representantes de los trabajadores. La Empresa, a efectos de una mayor difusión, publicará las convocatorias en todos los centros de trabajo. Los trabajadores que lo deseen, bien personalmente o a través de sus representantes, deberán remitir a la Dirección de Aspace, en el plazo de diez días, desde la publicación en los tablones, las instancias de solicitud de las citadas plazas.

Fijados los requisitos mínimos por parte de la Empresa y el Comité en el caso de que haya más de un trabajador que aspire a la plaza, ésta será cubierta en primera convocatoria por el personal fijo y si resultase desierta podrá ser cubierta por el personal eventual o interino.

La selección se fijará atendiendo al siguiente baremo:

- Antigüedad en la Empresa, puntuación hasta: 4.
- Experiencia en el puesto de trabajo, puntuación hasta: 6.
- Curriculum, puntuación hasta: 6.
- Euskera, puntuación hasta: 3.

Para la aplicación de este baremo se determinará un tribunal calificador formado por una representación paritaria, entre al menos dos delegados de los trabajadores y dos de la Dirección.

Artículo 8

Si con las condiciones reseñadas en el artículo anterior no resultase elegido ninguno de los trabajadores, se procederá a realizar una convocatoria al exterior.

El sistema de miembros para la selección lo fijará la Dirección basándose en criterios objetivos, participando en el tribunal un miembro de los delegados de los trabajadores con voz y voto.

Artículo 9

En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, para cubrir los mismos se seguirá el método fijado en los artículos 7 y 8.

Artículo 10.—*Período de Adaptación*

El trabajador seleccionado para ocupar un puesto de trabajo tendrá un período de adaptación de dos meses si es del interior ó de seis meses ó tres meses, según sea titulado o no titulado si es del exterior. Si durante este período fuese declarado por el tribu-

dela erabakitzen badu epaimahaiak, bertako langilea bada, lehen zeukan lanpostura itzuliko da berriz; kanpoko bada, aldiz, kontratua deuseztatu egingo zaio.

11. artikulua

Langileek Enpresan emandako aldia dela-eta, honela sailkatuko dira: finkoak, behin-behinekoak eta bitartekoak.

Langilearen ordutegia kontuan izan gabe, lan-kontratu mugagabea duen langilea finkoa izango da.

Honako kontratu-mota hauetako batean kontratatutakoa izango da behin-behineko langilea: Jarduera berri bat abiarazteko aldi baterako kontratua, enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua, eta aldi baterako kontratua. Kontratu-mota horiek lanaldi osorako edo lanaldi partziale-rako egin daitezke.

Nolanahi ere, kontratu-motei buruz indarrean dagoen legediaren arabera arautuko dira.

Langileak ordezkatzeko kontratatua izango da bitarteko langilea, eta lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Beste langile bat ordezkatzeko duten langileek dagokion titulazioa izan beharko dute ezinbestez.

12. artikulua.—*Lekualdatzeak*

Zuzendaritzaren ustez beharrezkoak diren langileak lekuz aldatu ahal izango ditu kontratatuta dauden lantokia ez den beste lantoki batera, langileen legezko ordezkariak jakinarazi ondoren; betiere lekuz aldatze horrek etxebizitzaz aldatu behar izatea eragiten ez badu. Horiezaz gain honako neurri hauek ere hartuko dira kontuan:

1. Enpresan duen antzinatasuna.
2. Kategorian duen antzinatasuna.
3. Hurbiltasun geografikoa.
4. Familia-zamak.

Zirkunstantzia horiek salbuespen kasuetan aplikatuko dira, hortaz, lehenengo puntuan berdintasuna badago soilik aplikatuko da bigarren puntua, eta horrela hurrenez hurren.

Derrigorrez lekuz aldatu den langilea ezin izango da berriro lekuz aldatu aurreko lekualdatzetik lau urte igaro ez badira.

13. artikulua.—*Prestakuntza*

1. Aspace enpresaren Zuzendaritzak honako baimen hauek emango dizkie lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak egiten dituzten langileei:

a) Zentro ofizialek edo onartutakoek ematen dituzten ikastaroetako azterketak edo ebaluazio eta gaitasun probak egitera joan ahal izateko behar dituzten baimenak, eta lansaria alde batera utzi gabe. Baimena egun batekoa izango da azterketa edo proba bakoitzeko, eta bi egun natural luzatu ahal izango da 200 Km baino gehiagoko bidaia egin behar badute.

b) Aspace enpresaren iritzirako interesgarria den lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten dituzten langileei % 50 arte laburtuko zaie lanaldia; betiere Aspacearen Zuzendaritzak onartu badu aldeaz aurretik.

2. Langile orok etengabeko prestakuntzarako eskubidea izango du (biltzar, ikastaro, ikastaldi, mintegi, symposium, jardunaldi, euskara ikastaro eta zientzia eta lanbide izaerako gertakizunetara joateko). Bertaratze horiek ez dira ordainduko, baldin eta ASPACE enpresaren iritziz ez badira interesgarriak. Langileak Hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio idatziz Zuzendaritzari ikastaro horiek egingo dituela. Prestakuntza hori amaitutakoan, prestakuntza egin duela adierazten duen dokumentazioa aurkeztu beharko du langileak.

3. Hobekuntza-ikastaroetarako baimenak lansaria jasotzeko eskubidea emango du, baldin eta horretarako sortutako batzordeak onartzen badu. Batzorde hori atal inplikatuordezkari batek eta Aspace enpresako Zuzendaritzak osatuko dute.

Ikastaro horiek egin ahal izateko urtean 30 ordu izateko aukera emango zaio langile bakoitzari.

Langileari bekak ematen badizkiote, Aspace enpresak bekaren zenbatekoaren eta ikastaroaren kostu errealtaren (matrikula, joan-etorriak, mantenua eta ostatua) arteko aldea soilik ordainduko du;

nal no apto, será reintegrado a su puesto de trabajo, si es del interior, o le será rescindido el contrato, si es del exterior.

Artículo 11

Por razón de permanencia del personal en la Empresa se clasifica en fijo, eventual e interino.

Será fijo quien independientemente de su horario de jornada laboral esté contratado con carácter indefinido.

Será personal eventual el contratado por alguna de las siguientes modalidades: Contratación temporal para el lanzamiento de nueva actividad, contratación temporal para fomentar el empleo, para obra o servicio determinado y contratación eventual. Estas formas de contratación podrán realizarse a jornada completa o a tiempo parcial.

En cualquier caso se regirá por la normativa vigente en cuanto a modalidades de contratación.

Será personal interino el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores que sustituyan a otro/a tendrán obligatoriamente que tener la titulación correspondiente.

Artículo 12.—*Traslados*

La Dirección podrá trasladar a aquellos trabajadores que considere necesarios a un Centro de trabajo diferente a aquel para el que se les contrató, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, siempre que este traslado no implique necesidad de cambio de residencia. Además se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Antigüedad en la Empresa.
2. Antigüedad en la categoría.
3. Proximidad geográfica.
4. Cargas familiares.

Estas circunstancias serán de excluyente aplicación de forma que únicamente se aplicará el segundo punto en caso de que se produzca igualdad en el primero y así sucesivamente.

El trabajador que haya sido desplazado forzosamente no podrá serlo de nuevo hasta transcurridos cuatro años del anterior.

Artículo 13.—*Formación*

1. La Dirección de Aspace concederá las siguientes licencias a los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional.

a) Las licencias necesarias, sin perjuicio de su retribución, para que puedan concurrir a exámenes o pruebas de evaluación y aptitud en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos. La duración de las licencias será de un día por cada examen o prueba, pudiendo ampliarse a dos días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 kms.

b) La reducción de la jornada laboral hasta el 50 por ciento a aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para Aspace siempre que exista previa autorización de la Dirección de Aspace.

2. Todo trabajador tendrá derecho a una formación permanente (asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, jornadas, cursos de euskera y demás eventos de carácter científico y profesional) que tendrá carácter de no retribuido si no es considerado de interés para Aspace. El trabajador deberá comunicar a la Dirección por escrito de su asistencia con quince días de antelación. Una vez finalizada dicha formación el trabajador presentará la documentación oportuna de haber realizado la misma.

3. Para los cursos de perfeccionamiento el permiso será con derecho a retribución siempre y cuando se cuente con la aprobación de una comisión creada a tal efecto, formada por un representante del área implicada y la Dirección de Aspace.

Para el desarrollo de dichos cursos se asegurará a cada trabajador la posibilidad de contar con 30 horas anuales.

En caso de que el trabajador disfrutase de becas, Aspace abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el coste real del curso (matrícula, desplazamiento, manutención y alojamiento),

horretarako bidaia, otordu eta logelari buruz Hitzarmen honetako 22. artikuluan azaltzen denari begiratuko dio.

Ikastaroak egitera joateko eskatzaileen kopurua langileen ehu-neko 10 baino gehiago denean Lantoki bakoitzean, eta ikasleen opo-rraldi-garaia ez denean, Batzordeak baimenak emateko modu egokia ezarri ahal izango du Lantoki bakoitzeko premien, antzinasun-meri-tuen eta interesatuak baimen hori bera eskatu gabe igarotako den-boraldiaren arabera. Prestakuntza-sistema horiek lan-egutegiaren barnean egingo dira, bi alderdiak ados jartzen badira salbu. Ikas-taroa ikasturtearen barnean eta lanorduetatik kanpo bada, Aspa-ce enpresarekin adostu ondoren, hobekuntza-ikastaroetarako urteko ordu guztien (3. idatz-zatiaren arabera urte bakoitzeko 30 ordu) zenbaketatik deskontatuko dira ordu horiek.

4. Gertakizun horietan enpresarako interesgarriak diren gaiak lantzen direla-eta, Aspace enpresaren Zuzendaritzak berak agin-tzen badu ikastaro horietara joateko, bidaia, egonaldi eta izen-ema-te eta bestelako gastuetarako dietengatik dagokion zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du ikastaro horietara joaten den langileak. Kasu horietan, betiere Aspace enpresaren Zuzendaritzak beha-rezkotzat jotzen badu, jasotako esperientziei buruzko txostena aha-lik eta azkarren idazteko konpromisoa hartuko du langileak.

5. Langileak idatziz eskatutakoan, eta Aspace enpresaren iri-tziz ikastaro hori interesgarria dela egiaztatzen duen agiria Enpre-saren Gerentziak sinatutakoan (aurreko puntuan azaldu da), ikas-turtearen barnean hamar eguneko epean langileak ez badu Enpresaren erantzunik jasotzen, Aspace enpresak ikastaro hori inte-resgarritzat jotzen duela ulertuko da, eta langileak dagokion ordainketa jasotzeko eskubidea izango du.

6. Birziklatzen, symposiumetan, ikastaroetan, eta antzeko-etan emandako denborak ez badu ordaintzeko eskubiderik ema-ten hilaibeteko soldataren zati proportzionala soilik deskontatuko zaio langileari, betiere denbora hori ez bada 10 egun baino gehiago, hona-ko formula honen arabera:

$$\text{Lanik egin ez den egun bakoitzeko deskontua} = \frac{\text{Hileko soldata}}{30}$$

IV. KAPITULUA LANGILEEN SARIA

14. artikulua.—*Lansaria ematea*

Hitzarmen honen eraginpeko langile orok, betetzen duen kate-goriaren arabera lansaria izateko eskubidea du, 1. eranskineko lansarien taularen arabera (2011. urtea).

2009. urterako soldatak Euskal Autonomia Erkidegoko KPI adi-na igoko dira, 2008ko soldaten gainean.

2010. urterako soldatak Euskal Autonomia Erkidegoko KPI adi-na igoko dira, 2009ko soldaten gainean.

2011. urterako soldatak Euskal Autonomia Erkidegoko KPI adi-na igoko dira, 2010eko soldaten gainean.

15. artikulua.—*Nomina ordaintzea*

Soldataren urteko zenbatekoa hamabi hilaibeteko soldata arruntetan eta bi aparteko ordainsaritan banatuko da. Aparteko ordain-sariak uztailaren eta abenduaren 15ean ordainduko dira eta ordainsari bakoitza hilaibete bateko soldata izango da, 1. eranski-neko taulen arabera.

Gehienez ere, sorturikoaren hurrengo hilaibetearen lehenen-go bi egunetan ordainduko da bankuko txkearen bidez, edo aurrez-ki kutxaren eta banku-entitateen bidez. Eragiketa horrek ez dio ezein gasturik eragingo langileari.

16. artikulua

Daukan lanbidearen arabera, dagokion kategorian baino gora-goko kategoriei dagozkien lanak egiten dituen langileak benetan betetzen duen kategoriari dagokion soldata jasoko du lan hori egi-ten duen denbora errealean, soilik premiazko kasuetan, eta beha-rezko gutxieneko denboran.

ajustándose lo que marca el artículo 22 del Convenio respecto a dietas de locomoción, comida y habitación.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para permisos de asistencia a cursos sea superior al 10 por ciento de trabajado-res por Centro y no sea época de vacaciones de los alumnos, la Comi-sión podrá establecer una adecuada concesión de permisos con arre-glo a las necesidades de cada Centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado. Dichos sistemas de formación se realizarán dentro del calendario de trabajo, salvo acuerdo de las partes si el cursillo fuera dentro del curso escolar y fuera de las horas de jornada previo acuerdo con Aspace, estas horas serán descontadas del cómputo total de horas anuales destinadas a cursos de perfeccionamiento de acuerdo con el apartado, 3 que hace referencia a 30 horas anuales.

4. Siempre que las asistencias fueran promovidas por la pro-pia Dirección de Aspace, por que en tales eventos se tratasen de materias de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la correspondiente indemnización por dietas de viaje, de estancia y de inscripción u otros. En estos casos y siem-pre que la Dirección de Aspace lo estime necesario, el trabajador se compromete a redactar, en la menor brevedad posible, un infor-me relativo a las experiencias adquiridas.

5. Solicitado por el trabajador por escrito y con el recibí de la Gerencia de la Empresa la consideración de curso de Interés para Aspace (recogido en el punto anterior), si en el plazo de diez días laborales dentro del curso escolar el trabajador no recibe con-testación por parte de la Empresa, se considerará dicho curso acep-tado de interés para Aspace y éste tendrá derecho a recibir el abo-no correspondiente.

6. Siempre que el tiempo dedicado a reciclaje, symposium, cursillos, etc..., sea sin derecho a retribución se descontará al tra-bajador únicamente la parte proporcional equivalente del salario mensual, siempre que dicho tiempo no supere los 10 días, según la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por día no trabajo} = \frac{\text{Salario Mensual}}{30}$$

CAPÍTULO IV RETRIBUCION DEL PERSONAL

Artículo 14.—*Remuneración*

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tiene dere-cho a una remuneración de acuerdo con la categoría que desem-peñe, según el cuadro de retribuciones del Anexo I (año 2011).

Para el año 2009 se incrementarán los salarios en el I.P.C. a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco de los salarios del 2008.

Para el año 2010 se incrementarán los salarios en el I.P.C. a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco de los salarios del 2009.

Para el año 2011 se incrementarán los salarios en el I.P.C. a nivel de la Comunidad Autónoma del País Vasco de los salarios del 2010.

Artículo 15.—*Pago de la nómina*

El importe anual del sueldo se distribuirá en doce mensuali-dades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, de una mensualidad cada una de ellas, según tablas del anexo I.

El pago se efectuará, como plazo límite, dentro de los dos pri-meros días del mes siguiente al devengado, mediante cheque ban-cario o a través de las cajas de ahorros y entidades bancarias, sin que ello pueda originar gastos bancarios al trabajador.

Artículo 16

El personal que realice trabajos correspondientes a catego-rías superior a la que le corresponda profesionalmente, percibirá el salario de la categoría que desempeñe efectivamente durante el tiempo real de su ejecución y únicamente en caso de necesi-dad y por el tiempo mínimo e indispensable.

Goragoko kategoriako lan erregimenari segidako lau hilabetez eutsi ahal izango dio gehienez ere Enpresa Zuzendaritzak langile bakoitzeko. Denbora hori igarotakoan, goragoko kategoriako lanak egiten jarraitzen badu, kategoria berria onartuko zaio langileari, Ordenantzen IV. kapituluko igoerei buruzko arauak aplikatutakoan eskubide hobeak badu salbu. Kasu horretan lantzerria finantziatuko zaio, ez, ordea, goragoko kategoria.

17. artikulua

Zerbitzu-premiak direla-eta, Enpresak agindu ahal izango dio langile bati dagokion kategoria baino beheragoko lanak egiteko hiru hilabete arteko epean eta langile horren kategoriako lantzerria gordetako zaio; betiere langilearentzat iragarria ez bada eta bere ahalmenari eta lanbide-gaitasunari eragotzen ez badi.

18. artikulua.—*Antzinasuna*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek antzinasun-osagarria jasotzeko eskubidea izango dute Enpresan emandako segidako hiru urteko bakoitzeko. Sari hori soldataren osagarri pertsonaltzat hartuko da ondorio guztietarako.

1. eranskineko soldata-taletan azaltzen den oinarritzko soldataren gaineko batez besteko igoera %7 izango da lehen hiru urtekoan, eta %5 bigarren hiru urtekoan eta ondorengoetan. Antzinasuna zenbatzeko hasiera-data langilea Enpresan sartzen denekoa izango da, eta hiru urteko bakoitzaren zenbatekoa mugaegunaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik hasiko da sortzen.

Antzinasuna oinarritzko soldataren gainean aplikatuko da, 1. eranskinaren arabera.

Antzinasuna zenbatzeko Enpresan zerbitzuak eskaintako denbora izango da kontuan, eta langileak lantzerria jaso duen hilabete eta egun guztiak hartuko dira lan egindakotzat. Oporraldia, ordainduriko lizentziak, eta lanerako ezintasun iragankorra zenbatuko dira, Hitzarmen honetako 25. artikuluari jarraiki.

Enpresa behin betiko utzi ondoren, berriz lanean hasten den langileari azkeneko sartze-egunetik aurrerako antzinasuna zenbatuko zaio, aurretik zituen antzinasun-eskubideak galdu baititu.

19. artikulua

Langileak eskatu ahal izango ditu aurrerakinak Enpresaren kontura eta interesik gabe, jasoko duen zenbatekoa Zuzendaritzarekin adostu ondoren.

Itzuli beharreko aurrerakinak ere —interesik gabe— eskatu ahal izango dituzte; baldin eta zenbatekoak ez badu oinarritzko soldataren sei hileko soldata gainditzen.

Aurrerakin horiek premiazko, ezusteko edo ez-luxuzko larrialdietan emango dira eta justifikatu egin beharko dira, horretaz gain, eskaera egin zeneko ordena errespetatuko da.

Aurrerakina emateko ez da likidatu gabeko beste aurrerakinik eduki beharko. Amortizazioa Hogeita Hamasei hilabete artekoa izan daiteke, baina langileak nahi badu, ezarritako epea bete baino lehenago ordaindu ahal izango du.

Aurrerakinak Zuzendaritzaren irizpidearen arabera emango dira, langileen ordezkarien laguntzarekin.

20. artikulua.—*Aparteko orduak*

Gaur egun dagoen langabezia-egoera larria dela-eta, bi alderdiek erabaki dute aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea eta Langileen Estatutuaren 35. artikuluan gai honen gainean arautakoa zorrotz betetzea.

Gorago erabakitakoan oinarrituz, ezinbesteko arrazoiak eragindako aparteko orduak eta kotizazio ofizialari atxikitzeko Hitzarmen honetan egiturazko ordutzat hartu direnak soilik egingo dira. Honako hauek dira: «Lan-mota dela-eta, puntako jarduera-aldeak, ezusteko absenteziak, mantentze-lanek eta egiturazkoek eragindako beharrezkoak».

La Dirección de la Empresa podrá mantener el régimen de trabajo de categoría superior durante un máximo de cuatro meses ininterrumpidos por cada trabajador; si transcurrido dicho tiempo se continuasen realizando trabajos de la categoría superior se reconocerá al trabajador la nueva categoría, salvo mejor derecho de otro por la aplicación de las normas sobre ascensos del capítulo IV de la Ordenanza en cuyo caso se consolidará la retribución pero no la categoría superior.

Artículo 17

Por necesidades del servicio la Empresa podrá destinar a un trabajador a la realización de trabajos de categoría inferior a la suya por plazo no superior a tres meses conservando la retribución propia de su categoría y siempre que no resulte vejatorio para él y no perjudique su aptitud y capacidad profesional.

Artículo 18.—*Antigüedad*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad por cada período de tres años ininterrumpidos prestados a la Empresa. Este premio tendrá a todos los efectos la consideración de complemento personal del salario.

El incremento porcentual sobre el salario base detallado en las tablas salariales del Anexo I, será del 7% para el primer trienio y del 5% para el segundo trienio y siguientes. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente al de su vencimiento.

La antigüedad se aplicará sobre el salario base, según Anexo I.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador haya percibido retribución. Se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria de acuerdo con el artículo 25 de este Convenio.

El personal que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reintegrese de nuevo en la misma, sólo tendrá a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 19

El trabajador tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta por el trabajo realizado, acordando con la Dirección la cuantía a percibir.

Asimismo podrá solicitar anticipos reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de seis mensualidades del salario real.

Estos anticipos se concederán ante necesidades urgentes, imprevistas o no suentarias mediante la previa justificación, atendándose siempre para su concesión al orden de la presentación de la petición.

Para concederse el anticipo será necesario no disponer de otro no liquidado, pudiendo durar la amortización hasta Treinta y Seis meses, siendo posible su liquidación en un período menor al fijado, a instancias del trabajador.

La concesión de los anticipos será a criterio de la Dirección con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

Artículo 20.—*Horas extraordinarias*

Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias y cumplir estrictamente lo regulado en esta materia por el E.T. en su artículo 35.

En base a lo anteriormente acordado, únicamente se realizarán las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten en este Convenio a efectos de que queden sujetas a la cotización oficial y que son: «Las necesarias por periodos punta de actividad, ausencias imprevistas, mantenimiento y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo».

Aparteko orduak egitea borondatezkoa izango da, eta horretarako Enpresak eskaini beharko ditu aldez aurretik, eta langileek onartu.

Maila bakoitzeko aparteko orduen zenbatekoa honako hau izango da: 23. artikuluan ezarritako urteko lanordu-kopurua zati 1. eranskinean ezarritako urteko soldata gordina bider 1,75.

Zuzendaritzarekin eta Enpresa Batzordearekin ados jarrita, langileek aukeratu ahal izango dute opor-egunak hartu nahi dituzten, edota ordu horiek kobratu nahi dituzten.

21. artikulua.—Gaixotasunak eragindako baja-egoeran dauden langileak

Gaixotasunak eragindako baja-egoeran dauden ASPACE enpresako langileek hemezortzi hilabetez jarraituko dute lanskariak jasotzen. Osasun-laguntzagatiko, edo gaixotasun arruntak edo lane-tik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako lanerako ezintasunagatiko prestazioak jasotzen baditu langileak, Gizarte Segurantzak ematen dituen zenbatekoen eta langilea lan-jardunean egongo balitz jasoko lukeen lanskariaren arteko aldea ordainduko du Enpresak; betiere absentismo-indizeak ez badu % 6 gaintitzen. Kasu horretan % 10 jaitsiko da gorago adierazitako zenbatekoa, eta Aspace enpresaren beste atal bateko kontuan sartuko da.

22. artikulua.—Joan-etorriek, mantenuak, eta egonaldiak eragindako gastuak

Enpresaren premiak direla-eta, langileek bidaiak eta joan-etorriak egin behar badituzte enpresatik kanpo, dagokien soldataren gainean eta justifikatu ondoren, honako dieta hauek jasoko dituzte 2011. urtean:

- Norberaren ibilgailuarekin egindako kilometro bakoitzeko 0,21 euro.
- Bazkaria edo afaria: 14,23 euro.
- Gosaria: 2,56 euro
- Logela: 28,8 euro.

Urtero, aurreko urteko KPIaren arabera igoko da.

Enpresaren premiak direla-eta, langile batek kontratua duen Zentrotik beste zentro batera lekuz aldatu behar badu, garraio publiko bateko txartelak balio duena konpentsatu beharko zaio. Hau ez da kontuan izango Bilbon barrena egiten diren joan-etorrietarako.

V. KAPITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

23. artikulua.—Lanaldia

Aspace-Bizkaia enpresaren menpeko Zentroek dituzten ezau-garriak direla-eta, urteko egunak honela banatu behar dira: eskola-egunak eta eskola-egunak ez direnak.

Eskola-Egunak honako hauek dira: Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailak argitaratutako egutegian halakotzat hartzen direnak. Egun horiek urte bakoitzeko lan-egutegian azalduko dira.

Eskola-Egunak ez direnak, berriz, honako hauek dira: Langileen presentzia eskatzen den gainerako egunak. Egun horiek urte bakoitzeko lan-egutegian azalduko dira.

Urteko zenbaketan, 2009., 2010. eta 2011. urteetako lanaldia 40 ordukoa izango da asteen, hau da, 1.582 lanordu urtean, urte horretako lan-egutegiari jarraiki, jaiegunak eta opor-egunak kendu ondoren, urtero egiten den lan-egutegiaren arabera, eta hone-lan banatuta:

A) Errehabilitazio Integraleko Zentroetan lan egiten duten langileak.

Eskola-Egunetan, langile horien ordutegia goizeko bederatzietatik arratsaldeko bostetara izango da. Astean behin ordubeteko saio klinikoak egingo dituzte.

«Maisuak» gisa definitutako langileen ordutegia eskola-egunetan honako hau izango da: 09:00etatik 14:00etara, eta 15:00etatik 17:00etara.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, debiendo haber con carácter previo, una oferta por parte de la Empresa y una aceptación por parte de los trabajadores.

El importe de las horas extraordinarias por cada escalón será el resultado de dividir por el número de horas de trabajo anuales fijadas en el artículo 23, el sueldo bruto anual establecido en el Anexo I, multiplicando este resultado por 1,75.

Los trabajadores podrán elegir entre disfrutar días de vacaciones o cobrarlas, de acuerdo con la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 21.—Personal en situación de baja por enfermedad

Los trabajadores de Aspace en situación de baja por enfermedad continuaran percibiendo sus haberes durante dieciocho meses. Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones de parte de la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, siempre y cuando el índice de absentismo no supere el 6%, en cuyo caso se reducirá en un 10% el importe antes descrito, que irá a engrosar la cuenta de otra sección de Aspace.

Artículo 22.—Gastos de locomoción, manutención y estancia

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos fuera del lugar de trabajo, percibirán sobre su salario y previa justificación las siguientes dietas vigentes para el año 2011:

- 0,21 euros por Kilómetro realizado con vehículo propio.
- Comida o cena: 14,23 euros.
- Desayuno: 2,56 euros
- Habitación: 28,8 euros.

Todos los años se incrementará con el I.P.C. del año anterior.

Si por necesidades de la Empresa algún trabajador ha sido trasladado a distinto Centro para el que fue contratado, tendrá derecho a ser compensado en la cuantía que le suponga el billete de un transporte público. Esto queda excluido para los traslados dentro de Bilbao.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 23.—Jornada de trabajo

Por las características que encierran los Centros dependientes de Aspace-Bizkaia, los días del año hay que diferenciarlos en días lectivos y días no lectivos.

Se entienden como días lectivos los especificados como tales en el calendario escolar editado por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, y que serán reflejados en calendario laboral anualmente.

Se consideran días no lectivos, el resto de los días en que se requiere la presencia de los trabajadores y que quedarán reflejados en calendario laboral anualmente.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, que equivale a 1.582 horas anuales de trabajo para los años 2009, 2010 y 2011, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones de acuerdo con el calendario laboral anual que se realice, distribuidas de la siguiente forma:

A) Personal que trabaja en Centros de Rehabilitación Integral.

Durante el período lectivo, su horario será de nueve a diecisiete horas. Una vez a la semana se realizarán sesiones clínicas de una hora de duración.

Para el personal definido como «Maestros», en período lectivo, su horario será de 9:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.

«Maisuek» Enpresaren kontura bazkaldu ahal izango dute Enpresan dagoen jangelan.

Eskola-Egunak ez diren egunetako ordutegia 09:00etatik 14:00etara izango da. Denbora hori ebaluazioetarako, programazioetarako, ikastaroak egiteko, eta langileak birziklatzeko erabiliko da.

B) Sukaldariak eta Sukaldari Laguntzaileak.

Langile horien ordutegia Eskola-Egunetan honako hau izango da: 09:00etatik 17:00etara. Eskola-Egunak ez direnetan Zuzendaritzaren esku egongo dira. Duten lanaren berezitasuna dela-eta, baliteke zenbait egunetan lanaldia luzatu behar izatea. Ordu horiek behar bezala egiaztatzen badira, Eskola-Egunak ez diren aldian konpentsatuko dira.

C) Mandatariak.

Duten lanaren ezaugarriak direla-eta, langile horien ordutegia Eskola-Egunetan 08:30etik 16:00etara izango da. Eskola-Egunak ez direnetan, langile horiek dauden Zentroko gainerako langileen ordutegi bera egingo dute.

D) Egunko Zentroetan eta Lanean Trebatzeko Zentroetan lan egiten duten langileak.

Langile horien ordutegia 09:00etatik 17:00etara izango da laneaguntzat hartzen diren egun guztietan. Era berean, urteko lan-egutegian azaltzen diren saio klinikoak egingo dituzte.

E) Administrazioako langileak.

Langile horien ordutegia 09:00etatik 17:00etara izango da, eta ordu bat izango dute bazkaltzeko.

Ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko denboraldian, ordutegia Lanaldi Trinko gisa ezarritakoa izango da, eta lan-egutegian azalduko da.

A, B, C, eta D idatz-zatietan azaltzen diren langileek, eta horien ordutegia bost ordu baino gehiagokoa bada, eta ordutegi horren barnean badago langileek bazkaltzeko ordua, Zentroan bertan bazkaldu beharko dute. Bazkaria Enpresaren kontura izango da.

E) idatz-zatiko langileek Aspace enpresaren edozein Zentroan bazkaltzeko eskubidea izango dute, baina horrek ez du esan nahiko adierazitako Zentro horietatik kanpo bazkaldu nahi badute Enpresak ordaindu beharko duenik bazkari horrek eragindako gastua.

Denbora ezaren arrazoi fisikoak direla-eta, langileak ezin badiara ezein Zentroara bazkaltzera joan, Enpresak 3,16 euro ordainduko ditu.

Ordutegia 09:00etatik 17:00etara denean bakarrik aplikatuko da.

F) Elguero Egoitzarako, urte osoan irekita egoten baita, Batzordeak eta Enpresak, langileen iritzia kontsultatu ondoren, bertako lan-egutegia erabakiko dute urtea hasi baino lehen.

- Normalean astelehenetik ostiralera bitarte lan egiten duten langileak: Egunko lanaldia 7 ordukoa izango da. Gaueko lanaldia 11 ordukoa.
- Asteburuetako eta Jaiegunetako langileak: Larunbatetako, igandeetako eta jaiegunetako lanaldia 13 ordukoa izango da. Aste bakoitzean gau bat lan egin beharko dute.
- Sukaldeko langileak: Astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia 8 ordukoa izango da egun bakoitzeko. Ordu bat izango dute bazkaltzeko, baina ez da lan egindakotzat hartuko.
- Garbitzaileak: Astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia 8 ordukoa izango da egun bakoitzeko. Ordu bat izango dute bazkaltzeko, baina ez da lan egindakotzat hartuko.

Aurreikusi daitekeen bezala, egutegia egin ondoren langileek urteko lanaldia gainditzeko badute, urtean zehar libre hartuko dituzte aipatutako lanaldia gainditzeko duten orduak, eta egun libreak honela izango dira: Ehuneko 50 langilearen aukeran, eta ehuneko 50 enpresaren aukeran.

El personal afectado "Maestros" podrá realizar sus comidas por cuenta de la Empresa en el servicio de comedor existente en ella.

Durante el período no lectivo, el horario será de 9 a 14 horas, empleándose este período para evaluaciones, programaciones, cursos y reciclaje de personal.

B) Cocineras y Ayudantes de Cocina.

Su horario será de 9:00 a 17:00 horas los días lectivos. Los días no lectivos se estará a disposición de la Dirección. Por la especificidad de su trabajo, es posible que algunos días necesiten alargar su jornada. Estas horas debidamente justificadas, serán compensadas durante el período como no lectivo.

C) Ordenanzas.

Por las características de su trabajo, su horario será de 8,30 a 16,30, para los días lectivos. Los días no lectivos, realizarán el mismo horario que los demás trabajadores del Centro en que se encuentren.

D) Personal que trabaja en Centros de Día y Centros Ocupacionales.

Su horario será de 9 a 17 horas para todos los días considerados como laborables. Así mismo se realizarán las correspondientes sesiones clínicas que se hayan marcado en el calendario laboral anual.

E) Personal de Administración.

Su horario será de 9 a 17 horas, disponiendo de una hora para la comida.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, el horario será el establecido como Jornada intensiva y que figurará en el calendario laboral.

Los trabajadores comprendidos en los apartados A-B-C-D-, cuyo horario sea superior a cinco horas y coincida con el de comida de los trabajadores, tendrán obligación de comer en el Centro de trabajo, siendo la comida a cargo de la Empresa.

Los trabajadores del apartado E), tendrán derecho a comer en cualquiera de los Centros de Aspace, sin que ello suponga obligación alguna por parte de la Empresa el abonar el importe de la comida que se quiera realizar voluntariamente fuera de los referidos Centros.

Si por razones físicas de falta de tiempo no pudieran trasladarse a comer a ningún Centro, la Empresa abonará la cantidad de 3,16 euros.

Sólo será aplicable cuando el horario sea de 9:00 a 5:00 horas.

F) Para la Residencia de Elguero, que permanece abierta durante todo el año, el Comité y la Empresa acordarán el calendario laboral de la misma, antes del comienzo del año, tras consultar la opinión de los trabajadores.

- Trabajadores que realizan su trabajo habitualmente de lunes a viernes: La jornada de día será de 7 horas. La jornada de noche será de 11 horas.
- Trabajadores de fines de semana y festivos: Jornada de sábados, domingos y festivos de 13 horas. Realización de una noche a la semana.
- Personal de Cocina: Jornada de lunes a sábado a razón de 8 horas al día con una hora para comer que no se considerara como trabajada.
- Personal de Limpieza: Jornada de lunes a sábado a razón de 8 horas al día, con una hora para comer que no se considerara como trabajada.

Si como es previsible, una vez realizado el calendario los trabajadores superan la jornada anual, librarán durante el año las horas que excedan de dicha jornada, siendo los días de libranza: el 50 por ciento a elección del trabajador y el 50 por ciento a elección de la Empresa.

Enpresak bete beharko ditu libratutako egun horiek, betiere ez badie kalterik eragiten gainerako langileei.

G) Garbitzaileak. (Aldaketarik gabe).

24. artikulua.—Oporrak

A) Aurreko artikuluko A, B, eta C idatz-zatietan azaltzen diren langileen oporraldia abuztuaren 1etik 31ra izango da, biak barne.

B) Aurreko artikuluko D) idatz-zatian azaltzen diren langileen oporraldia uztailaren 16tik abuztuaren 31ra izango da, biak barne.

Oporraldia ez den garaian, prestakuntza-ikastaroak egin ahal izango dira, 13. artikuluan ezartzen den modura. A, B, C, eta D idatz-zatietan azaltzen diren langileentzat Aste Santuan eta Gabonetan jarduera amaitzen denetik berriro hasi bitarteko denboraldiak ere oporraldiak izango dira, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak agindutako eskola-egutegiari jarraiki.

C) Administrazioako langileak.

Abuztuaren 1etik 31ra bitarteko oporraldia izango dute gutxienez, biak barne.

Halaber, Pazko asteari dagozkion egunak lanik ez-egindakotzat hartuko dira. Enpresak horrela erabakitzen duelako, egun horietan langile baten presentzia beharrezkoa bada, langile horrek aldatu ahal izango ditu egun horiek Gabonetako beste egun batzuekin.

VI. KAPITULUA

PRESTAZIO BEREZIAK

25. artikulua.—Lizentziak eta baimenak

Artikulu honetan biltzen diren idatz-zati guztietarako, bikotekide hitzak ere balio izango du kidearentzat ere, betiere bizikidetzaz-ziurtagiria aurkeztean bada.

Langileak, gutxienez 48 ordu aurretik jakinarazita eta aurretik zein ondoren justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin eta egiaz lan egindakoen denboratzat kontatuta, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Egutegiko 20 egun ezkontzagatik edo izatezko bikoteen erregistroan behar bezala erregistratutako izatezko bizikidetzagatik. Egun horiek ezkontza edo izatezko bizikidetzaz gauzatu aurretik edo ondoren hartu ahal izango dira.

b) 3 lanegun seme-alaben jaiotzagatik edo adopzioagatik.

c) Egutegiko 5 egun gehienez, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen zein odol-ahaidetasunezko, ezkontza-ahaidetasunezko edo bizikidetzazko hirugarren mailara arteko ahaideen heriotzaren, istripuaren edo gaixotasun larriaren kasuetan, gertakaria jazo aurreko edo ondorengo 24 orduetatik aurrera, alderdien artean besterik adosten ez bada.

Istripu edo gaixotasun larritzat hartuko da, irizpide orokor gisa, ospitaleratzea eskatzen duena edo dagozkion osasun-ekipoek ziurtatu dutena.

Justifikatutako gaixotasun larriarengatik baimena hartuz gero, horrek irauten duen bitartean pertsona bera hilko balitz, heriotzagatik baimena hartzeko eskubidea izango da.

Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen zein odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko ahaideen ebakuntza kirurgikoen kasuan (biopsiak, angioplastiak, etab.) egun bateko lizentzia emango da. Langileak Bizkaitik kanpora joan behar badu, eta distantzia 120 Km baino gehiagokoa bada, baimen hori 3 egunekoa izango da.

d) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

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

Será facultad de la Empresa el cubrir dichos días de libranza, siempre que no perjudique a terceros trabajadores.

G) Personal de Limpieza. (Sin modificación).

Artículo 24.—Vacaciones

A) Para el personal comprendido en los apartados A-B y C del artículo anterior, tendrá como período vacacional del 1 al 31 de Agosto ambos inclusive.

B) Para el personal comprendido en el apartado D) del artículo anterior, tendrán como período vacacional del 16 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.

Durante el período no vacacional, se podrán realizar cursillo de formación en la forma establecida en el artículo 13. También serán vacacionales para los trabajadores incluidos en los apartados A-B-C-D los períodos comprendidos entre la finalización y el reinicio de las actividades tanto en Semana Santa como Navidades, e acuerdo con el calendario escolar dictado por la Consejería de Educación del Gobierno Vasco.

C) Personal de Administración.

Tendrán como mínimo un período vacacional desde el 1 al 31 de agosto ambos inclusive.

Asimismo, serán días no trabajados los correspondientes a la semana de Pascua. Si por conveniencia de la Empresa fuese necesario la presencia de una persona durante estos días, dicha persona podrá cambiar esos días por otros en períodos de Navidades.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES ESPECIALES

Artículo 25.—Licencias y permisos

Para todos los apartados recogidos en este artículo el término cónyuge se hace extensivo a compañero/a, siempre que se presente el certificado de convivencia.

El personal previo aviso de por lo menos 48 horas y justificación previa o posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y contado como tiempo efectivamente trabajado, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro de uniones de hecho. El disfrute se podrá realizar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) 3 días laborales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Hasta un máximo de 5 días naturales, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge o conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Se entenderá por accidente u enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o esté certificada por los correspondientes equipos médicos.

En el caso de acogerse al permiso de enfermedad grave justificada, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la misma persona, se tendrá derecho al permiso por fallecimiento.

En el caso de intervenciones quirúrgicas de cónyuge o conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no requieran hospitalización, tales como biopsias, angioplastias, etc..., se concederá un día de licencia. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de Bizkaia, salvo que la distancia fuese inferior a 120 km, el plazo se verá ampliado a 3 días.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

Artikulu honi dagokionez, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

- Gidabaimena, NAN, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berri-tzea. Epaiketara joateko errekerimendua.
- Epaitegi-tako, eta polizia-etxe-tako zitazioak, soldadu-ikuskatzea eta arma-ikuskatzea.

— Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitez-ke lanaldiaren barnean egin beharrekoak diren jaioaurreko azter-ketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobra-tzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazita eta egiaztatuta.

f) Azterketak egitera joateko behar dituzten baimen guztiak emango zaizkie langileei baldin eta titulu akademikoa edo lanbide-titulu lortzeko ikasketak normalean egiten badituzte. Baimen horiek azterketak baztertzailak direnean soilik ordainduko dira.

Baimena langileak azterketa duen egunerako emango zaio goi-zeko edo arratsaldeko txandan lan egiten badu. Langileak gaue-ko txandan lan egiten badu azterketaren aurreko gauerako eman-go zaio baimena. Langileak Bizkaitik kanpora joan behar badu, eta distantzia 120 Km baino gehiagokoa bada, baimen hori 2 egune-koa izango da.

g) Kontsulta medikora joateko behar den denborarako bai-mena. Modu fede-emailean egiaztatu beharko da, eta ahal den guz-tietan astebete lehenago jakinarazi beharko da, betiere lan-ordu-tegiaren barruan egiterik ez badago.

h) Norberaren aukerako 3 egun urtean zehar.

3 egun libre horiek hartzeko, hartu baino 7 egun lehenago eska-tu beharko dira gutxienez (premia larriko kasuetan izan ezik, kasu horietan 3 egun aurretik eskatu beharko baitira), eta enpresak eman egingo ditu, justifikatutako antolaketa-arrazoiengatik eskatutako datan ematerik ez badu. Kasu horretan 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio langileari (premia larriko kasuetan izan ezik).

15 urtetik gorako antzintasuna duten langileek norberaren auke-rako egun bat gehiago izango dute.

i) Egun 1 bigarren gradu-ko odol- edo ezkontza-ahaidea ezkon-tzen bada, 2 egun 120 Km-tik gorako bidaia egin behar bada.

j) Urtean 20 ordu gehienez, gehienez zazpi egunetan bana-tuta, ezkontidea edo izatezko bikoteen erregistroan erregistratutako izatezko bikotekideari, 18 urtetik beherako seme-alabei eta adinekoei edo langilearen kargura dauden 18 urtetik gorako seme-alabei medi-ku-kontsultetara laguntzeko, pertsona horiek bere kasa moldatu ezin direla modu fede-emailean demostratzen bada.

k) Amatasunagatiko lizentzia 18 astekoa izango da.

Amatasunagatiko lizentzia udako oporraldian bada, amata-sunagatiko lizentziaren ondoren baliatuko dira opor-egunak.

l) Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-ala-ba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Langileak nahi badu, eskubide hori hartu ordez, lanaldia ordubetez murriztu ahal izan-go du lanaldiaren hasieran edo lanaldiaren amaieran; betiere lan-gile horren lanaldia ezarritako lanaldi osoa bada. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori. Edos-kitze-eskubidea amak baliatzen badu, eskubide hori ordainduko bi asteko lizentziarengatik aldatzeko aukera izango du, baina ama-tasunagatiko lizentziaren idatz-zatian adierazitako denboraldiaren jarraian hartu beharko du (j letra).

m) Aitatasunagatik lan-kontratua etete. Seme-alaba jaiotzen denean, adoptatzen denean edo harreraren hartzetaz denean, langi-leak lan-kontratua etenik gabeko hamahiru egunetan eteteko eskubidea izango du, eta erditzea, adopzioa edo harrera anizkoi-tza bada bi egun gehiago baliatu ahal izango ditu bigarren seme-alabatik aurrerako haur bakoitzeko. Lan-etete horretarako ez da kon-tuan hartuko amatasunagatik araututako atsedenaldiak elkarren artean baliatzen diren ala ez.

A efectos de este convenio se considerarán deberes inexcusa-bles de carácter público y personal los siguientes:

- Expedición o renovación del carné de conducir, DNI, pasa-orte y de certificados de registros y organismos oficiales. Asistencia a juicios por requerimiento.
- Citaciones de juzgados, comisarias, revista militar y revis-ta de armas.

— Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del tra-bajo, con derecho a remuneración, para la realización de exáme-nes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban rea-lizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

f) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuan-do curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondien-tes a exámenes eliminatorios.

El personal disfrutará de este permiso el día natural en que ten-ga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vesper-tina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de Bizkaia, salvo que la dis-tancia fuese inferior a 120 Km., el plazo se verá ampliado a 2 días.

g) Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica, que deberá justificarse fehacientemente y comu-nicarse con una semana de antelación siempre que sea posible y cuando no sea posible realizarla fuera del horario del horario de trabajo.

h) 3 días de libre disposición a lo largo del año.

Para hacer efectivo el disfrute de esos 3 días libres, se soli-citarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfru-te (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicán-dosele al trabajador con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

Aquellos trabajadores con una antigüedad superior a 15 años disfrutarán de un día adicional de libre disposición.

i) 1 día por boda de familiar de segundo grado de consan-güinidad o afinidad y 2 si hay desplazamiento de más de 120 kms.

j) Hasta 20 horas anuales en un máximo de siete días para acompañar al cónyuge o conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, a los hijos/as menores de 18 años y personas mayores e hijos mayores de 18 años que estén a cargo del trabajador a sus consultas médicas cuando demues-tre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas.

k) La licencia por maternidad será de 18 semanas.

En el caso de que el período de licencia por maternidad coin-cidiera con el período vacaciones de verano, los días de vacacio-nes se disfrutarán a continuación de la licencia por maternidad.

l) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nue-ve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, coincidiendo con el principio o final de la misma, siempre que su jornada sea la completa establecida. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o madre en caso de que ambos trabajen. En caso de que sea la madre quien haga uso de este dere-cho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el apartado de licencia por maternidad (letra j).

m) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el tra-bajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante tre-ce días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adop-ción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute com-partido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

Erditzearen kasuan, etetea beste gurasoari bakarrik dagokio. Adopzioaren edo harreraren kasuetan, eskubide hori bakarrik gurasoetako bati dagokio eta interesdunek erabakiko dute; hala ere, araututako atsedenaldia osorik gurasoetako batek baliatzen badu, aitasunagatik etetearen eskubidea bakarrik besteak erabili ahal izango du.

Eskubide hori erabiltzen duen langileak seme-alabaren jaiotzatik baimena amaitzen denetik egin ahalko du, lege edo ohituraz aurreikusita, edo adopzioa eratzin duen ebazpen judizialaren ondoren edo hartzeko erabaki administratiboaren edo judizialaren ondoren, araututako kontratuaren etetea amaitzen den arte edo etete hori amaitu eta berehala.

Puntu honetan adierazten den kontratu-etetea lanaldi osoko erregimenean edo gutxienez %50eko lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da, enpresaburuaren eta langilearen arteko aldez aurretiko akordioarekin eta arauetan zehazten den bezala.

Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio, behar adinako aurreapenarekin, eskubide hori hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan baliatu nahi duela.

n) Legezko zaintza dela-eta, zortzi urtetik beherako haur bat edo adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako bere kabuz baliatu ezin den eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duen odolkidetasunezko, kidetasunezko edo bizikidetzazko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar badu, langileak bere lanaldia murriztu ahal izango du; eta, beraz, lantzeraren proportzio bera murriztuko zaio. Gutxienez lanaldi aruntaren herena murriztuko da eta gehienez, erdia Lizentzia hori zein ordutegirekin eta zein alditan hartuko den langileak berak zehaztuko du, eta gutxienez hasi baino hamabost egun lehenago eman beharko du horren berri. Lizentzia honen denboraldia amaitzean, automatikoki itzuliko da langilea bere ohiko lanaldira.

26. artikulua.—*Ordaindu gabeko baimenak*

Urte bakoitzean ez-ordainduriko hamar egun emango dira gehienez ere; baldin eta arrazoi justifikaturik badago, eta Zuzendaritzak hala eskatzen dituen zerbitzu-premiekin bateragarriak badira.

27. artikulua.—*Eszedentzia*

1. *Borondatezko eszedentzia.*

Enpresan gutxienez hiru urteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia (lanpostua gordeko zaio) hartu ahal izango du 3 hilabetetik gorako eta 3 urte baino gutxiagoko epe batez, baldin eta hiru urte igaro badira azken eszedentziatik.

2. *Amatasunagatik eszedentzia.*

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza (berezkoa edo adoptatua izan) zaintzeko, haurra jaiotzen den egunetik kontatzen hasita. Hurrengo seme-alabek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea emanago dute, eta ordura artekoa amaitutzat joko da. Lan egiten dutenak biak badira, bietako batek bakarrik har dezake eszedentzia.

Eszedentzia honetan zenbatutako lehenengo 18 hilabeteetan, amatasunagatik eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango du langileak (3.a. idatz-zatia). Amatasunagatik baimena amaitzen denetik eszedentzia-denboraldia bukatu arte, borondatezko eszedentzian agintzen duten arauak aplikatuko dira.

3. *Eszedentzia berezia.*

Langileek eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute, lanpostua gordeko zaie, eta Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu langilea berriz lanera itzultzea bermatzeko honako kasu haue-tan:

a) Amatasunagatik: Erditzearen kasuan ezarritako denboraldiaz gain, langileek eszedentzia berezia hartzeko eskubidea izango dute, eta iraupena honako hau izan daiteke:

- Haurdunaldiaren edozein unetik aurrera, 18 hilabetez.
- Amatasun-baja amaitutakoan, 18 hilabetez.

Kasu horretan amatasunagatik eszedentziaren lehenengo urtea zenbatuko da antzinatasunerako, Langileen Estatutuaren 46. artikuluan biltzen dena.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este punto podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

n) El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad, afinidad, convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma/o y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos 1/3 y un máximo de la mitad de su duración de aquella con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderá a la trabajadora o trabajador, quien deberá preavisar con al menos quince días de antelación al inicio de la misma. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada habitual.

Artículo 26.—*Permisos no retribuidos*

Se concederán hasta un máximo de diez días al año, en concepto de no retribuidos, cuando exista causa justificada y sean compatibles con las necesidades del servicio apreciadas por la Dirección.

Artículo 27.—*Excedencias*

1. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de tres años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria (con reserva del puesto de trabajo) por un plazo no menor a 3 meses y no mayor a 3 años y habiendo transcurrido cuando menos tres años desde la finalización de la última excedencia.

2. *Excedencia maternal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los 18 primeros meses computados de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a acogerse a la excedencia especial por maternidad (apartado 3.a.). Finalizado el mismo hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

3. *Excedencia especial.*

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo, tomando la Empresa las medidas necesarias para salvaguardar la reincorporación del trabajador al mismo, en los siguientes casos:

a) Por maternidad. A parte del período establecido en el caso de parto, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial con las siguientes duraciones posibles:

- Desde cualquier momento del embarazo y por 18 meses.
- Tras finalizar la baja por maternidad y por 18 meses.

En este caso concreto será computado, a efectos de antigüedad, el primer año de excedencia maternal, reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.

Aspace-Bizkaia enpresako langileek, eta kontratu finkoa dute-nek lanaldia erdira murriztea eskatu ahal izango dute, betiere murrizte hori arratsaldez bada. Langile horiei lansari guztien batez beste murrizketak egingo zaizkie, antzintasuna barne.

b) Prestakuntza.

Borondatezko eszedentzia beka baliatzeak eragiten badu, langilearen espezialitateko ezagutzak trukatzeko edo hartzeko hobe-kuntza eta jardura ikastaroetan parte hartzeagatik, automatikoki lanpostura itzultzeko eskubidea bermatuko zaio langileari, eta zazpi eguneko gehieneko epean itzuli beharko du lanera eszedentzia hori eragin zuen kausa amaitutakoan.

15 egun lehenago jakinarazi beharko dio langileak Enpresa Zuzendaritzari, idazkiaren bidez, lanera itzuliko dela, haren ordezkari zen langileari kontratu-amaieraren berri eman ahal izateko.

c) Urte sabatikoa.

Urte sabatikoa ezartzea onartzen da, bost urteetan %82 ordainduta.

4 urte lanaldi osoz lan egingo da, aldezturik gerenteari eskara eginez, eta hark aldezturik oniritzia emanda, plantillaren %3 gehienaz hartuta.

VII. KAPITULUA

28. artikulua.—*Langileen ekipamendua*

Aspace-Bizkaia enpresako langileek urte bakoitzean oinetako-sorta bat eta bi arropa-sorta jasotzeko eskubidea izango dute. Urte natural bakoitzaren hasieran emango dira eta langileen ordezkariak aukeratuko dituzte, zentroetako homogeneotasuna errespetatuko da, eta Enpresak ezarritako aurrekontuaren barnean egingo da.

Lanaldi osoko langileen zenbatekoa 144,44 euro izango da 2011. urterako, zergak barne.

Egun erdiko edo gutxiagoko langileek %50 edukiko dute. Egun erdiko baino gehiagokoek %100.

Zenbateko horiek nominan ordainduko dira.

Kopuru hori Euskal Autonomia Erkidegoko KPI adina igoko da.

29. artikulua.—*Erretiroa*

Txanda eta Ordezte Kontratu aplikatuko zaie Bizkaiko Aspacen nomina duten langile guztiei (Lan Harremanen Kontseiluaren erabakia), unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera.

Txanda kontratu batengatik erretiroa hartzen denean —ez 65 urterekin—, lan-harremana fisikoki amaitzen den unean hilabete-ko sari bat ordainduko da, emandako zerbitzuen kalte-ordain gisa.

30. artikulua.—*Gau-plusa*

Lanegunetan gauetz lan egindako orduak %0,25eko plusa izango dute, eta jaiegunetan egindakoek %0,75ekoa, 1. eranskinetako lansarien taulako oinarritzko soldataren arabera.

31. artikulua.—*Aseguruak*

Lan-istripuak eragindako baliaezintasun iraunkorragatik edo heriotzagatik kalte-ordain gisa 12.020,24 euroko poliza bat hitzartuko da pertsona bakoitzeko. Poliza hori Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera sartuko da indarrean.

32. artikulua.—*Sindikatu-ekintza*

Enpresak bere langileekin dituen harremanak egokiak izateko bitarteko interesgarritzat hartzen ditu Aspace-Bizkaia enpresak plantillan behar bezala ezarritako Sindikatuak. Langile guztiek eskubidea izango dute nahi duten sindikatuko kide izateko, eta langilearen lana ezin izango du baldintzatu sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak.

Langileek bilerak egin, kuotak bildu, eta sindikatuari buruzko informazioa zabaldu ahal izango dute lanorduetatik kanpo, eta enpresako jardura arruntari kalterik eragin gabe.

El personal de Aspace Bizkaia con contrato fijo tendrá derecho a solicitar la reducción de la mitad de la jornada, siempre que esta reducción sea por la tarde, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidas la antigüedad.

b) Formación.

Si la concesión de excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, participando en cursos de perfeccionamiento y actividad para intercambio o adquisición de conocimientos, propios de la especialidad de trabajador, se le garantizará el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días, a partir de la finalización de aquello que motivó su excedencia.

Dicha incorporación deberá notificarla por escrito a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación, con el fin de poder comunicar al trabajador que se incorporó en su lugar, la finalización de su contrato.

c) Año Sabático.

Se acepta la implantación del año sabático con una remuneración del 82% durante los cinco años.

Se trabajarán 4 años a jornada completa, con la previa solicitud dirigida al Gerente y con su visto bueno previo hasta un máximo del 3% de la plantilla.

CAPÍTULO VII

Artículo 28.—*Equipamiento personal*

El personal de Aspace-Bizkaia, tendrá derecho a un equipo de calzado y dos de ropa anuales. Su adquisición se realizará al comienzo de cada año natural y su elección se hará por los representantes de los trabajadores, respetando la homogeneidad por centros y dentro del presupuesto establecido por la Empresa.

La cantidad en el año 2011 para el personal de jornada completa será de 144,44 euros impuestos incluidos.

Para los de media jornada o menos tendrán el 50%. Para los de más de media jornada el 100%.

Dicho importes se abonarán en nómina.

Esta cantidad se verá incrementada con el I.P.C. a nivel de la Comunidad Autónoma Vasca.

Artículo 29.—*Jubilación*

Se aplicará el Contrato de Relevo y Sustitución (acuerdo del C.R.L.) a todos los trabajadores con nómina de Aspace Bizkaia, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

Se abonará una mensualidad en el momento de dejar físicamente la relación laboral en la Jubilación por contrato de relevo, no a los 65 años, como indemnización por los servicios prestados.

Artículo 30.—*Nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el período nocturno, tendrán el plus del 0,25% en días laborables y 0,75% en festivos según salario base del Cuadro de retribuciones del Anexo I.

Artículo 31.—*Seguros*

Se contratará una póliza por invalidez permanente ó fallecimiento por accidente de trabajo por un importe de 12.020,24 euros por persona, como indemnización. Esta póliza entrará en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio.

Artículo 32.—*Acción Sindical*

Aspace-Bizkaia reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores, respetándose el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiéndose supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncia a su afiliación sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad.

Enpresak bitartekoak jarriko ditu sindikatu-hauteskundeak egiteko, ezarritako legezko testuekin bat etorritik eta hautatutako langileen bermeak errespetatuko dira.

33. artikulua.—*Sindikatu-eskubideak*

Langileen Ordezkariek honako eskubide hauek izango dituzte:

- Aspace-Bizkaia enpresak idatziz helaraziko dio urteko aurrekontua, horren berri izan bezain laster.
- Langileen Estatutuaren 64. artikuluan azaltzen den dokumentazio guztia idatziz helaraziko da. Bai eta Gizarte Segurantzaren TC1 eta TC2 ere.
- Bete behar diren lanpostuen berri eman beharko du nahi-taez Aspace-Bizkaia enpresak, lanpostu horiek betetzeko probak egin aurretik.

Enpresa mailan sindikatu-jarduera errazteko, Enpresa Batzordeak edo Sindikatuak sustatu ahal izango dute beste kide batzuek utzitako ordu-kredituak Batzordeko edo Sindikatuko kideen artean orduak metatzea.

VIII. KAPITULUA

BESTE XEDAPEN BATZUK

34. artikulua.—*Zurgapena eta Konpentsazioa*

Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoek langileek orain arte baliatzen zituzen baldintzak irentsi eta konpentsatuko dituzte. Era berean, etorkizuneko lantzerietako edozein igoerak irentsi eta konpentsatuko ditu baldintza hauek, edozein izanik ere baldintza horien modua, izaera, edo kontzeptua.

35. artikulua.—*Hitzarmenaren osotasunarekiko lotura*

Hitzarmen hau onartzeak berau osatzen duten artikuluko guztiei eragingo die, eta ezin izango da artikuluko batzuetara bildu eta gainerakoak ez onartu.

36. artikulua.—*Batzorde Paritarioa*

Hitzarmen honen aplikazioak eragin ditzakeen gorabeherak Aspace-Bizkaia enpresako bi ordezkari eta langileen beste bi ordezkari aztertu beharko dituzte, eta hala badagokio, gorabehera horiek konpondu.

37. artikulua.—*Azken xedapenak*

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztirako indarrean dauden lan arloko legeak aplikatuko dira.

2011KO SOLDATAK

Kategoria	2011ko oinarritzko soldata (KPI % 2,80)
Lantegiburua	2.086,82 euro
Gizarte langilea	1.816,41 euro
Fisioterapeuta 4 ordu	908,20 euro
Fisioterapeuta 8 ordu	1.816,41 euro
OLT	1.816,41 euro
Logopeda	1.816,41 euro
Hezk. bereziko irakaslea	1.816,41 euro
Terapeuta okupazionala	1.816,41 euro
Kontramaistua	1.700,78 euro
Zuzendaritzako idazkaria	1.816,41 euro
Administrazioko goi teknikaria	1.816,41 euro
Administraria	1.591,31 euro
Koordinatzaile o. eta T.L.	1.275,60 euro
Gidaria (Turrado) 150/A	735,93 euro
Gidaria (Pablo) (2 ordu)	490,62 euro
Eg. zentroko hezitzailea 8 ordu	1.700,78 euro
Eg. zentroko hezitzailea 4 ordu	850,39 euro
Terapia laguntzailea 8 ordu	1.591,31 euro
Terapia laguntzailea 4 ordu	795,65 euro
Terapia laguntzailea 2,30 ordu	497,28 euro
Terapia laguntzailea 2 ordu	397,84 euro
Terapia laguntzailea ordu 1,30	333,70 euro
Terapia laguntzailea ordu 1	198,91 euro
Sukaldaria	1.328,70 euro
Garbitzailea	1.328,70 euro
Mandataria	1.328,70 euro
CRI ikasgeletako laguntzaileak	1.700,78 euro

(III-503)

La Empresa facilitará los medios para realizar las elecciones sindicales de acuerdo con los textos legales establecidos respetando las garantías de los trabajadores elegidos.

Artículo 33.—*Derechos Sindicales*

Los Delegados del personal tendrán los siguientes derechos:

- A que Aspace-Bizkaia les pase por escrito el presupuesto anual al tiempo que ella tenga conocimiento del mismo.
- A toda la documentación a que hace referencia el artículo 64 del E.T. y que e pasará por escrito. Lo mismo se hará con el TC1 y TC2 de la Seguridad Social.
- A que Aspace-Bizkaia, obligatoriamente, les informe de las convocatorias de plazas a cubrir, antes de la celebración de las pruebas para cubrirlas.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de Empresa, se podrá promover por el Comité de Empresa o Sindicatos, la acumulación de horas en uno o varios miembros del Comité o Sindicatos, por cesión del crédito suficiente de horas, por parte de los otros miembros.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34.—*Absorción y compensación*

Las condiciones económicas de este Convenio absorben y compensan las hasta ahora disfrutadas por el personal y a su vez será absorbibles y compensables por cualquier aumento futuro en las retribuciones, sea cual fuese la forma, carácter o concepto que adopten.

Artículo 35.—*Vinculación a la totalidad del Convenio*

La aceptación de este Convenio afecta a la totalidad de los artículos que lo componen, no pudiéndose acoger a parte de ellos y no aceptar el resto.

Artículo 36.—*Comisión Paritaria*

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y en su caso resueltas por dos representantes de Aspace-Bizkaia y dos representantes de los trabajadores.

Artículo 37.—*Disposiciones finales*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

SALARIOS 2011

Categoria	Salario base 2011 (IPC 2,80%)
Jefe de taller	2.086,82 euros
Trabajador Social	1.816,41 euros
Fisioterapeuta 4 horas	908,20 euros
Fisioterapeuta 8 horas	1.816,41 euros
A.T.S.	1.816,41 euros
Logopeda	1.816,41 euros
Profesor E.E.	1.816,41 euros
Terapeuta ocupacional	1.816,41 euros
Contramaestre	1.700,78 euros
Secretaria direccion	1.816,41 euros
Técnico Superior Admon.	1.816,41 euros
Administrativo	1.591,31 euros
Coordinador O. Y T.L.	1.275,60 euros
Chófer (Turrado) 15H/S	735,93 euros
Chófer (Pablo) (2 horas)	490,62 euros
Educador C. día 8 H.	1.700,78 euros
Educador C. día 4 H.	850,39 euros
Auxiliar terapia 8 horas	1.591,31 euros
Auxiliar terapia 4 horas	795,65 euros
Auxiliar terapia 2,30 h.	497,28 euros
Auxiliar terapia 2 horas	397,84 euros
Auxiliar de terapia 1,30 horas	333,70 euros
Auxiliar de terapia 1 horas	198,91 euros
Cocinera	1.328,70 euros
Limpiador/a	1.328,70 euros
Ordenanza	1.328,70 euros
Auxiliares aulas CRI	1.700,78 euros

(III-503)