



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2008ko maiatzaren 9a, astelehena

ZENBAKIA **52** NÚMERO

Lunes, 9 de mayo de 2008

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA

INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

2975

Gazteriaren Foru Erakundea Hitzarmen Kolektiboa

Espte.01/2008/5

EBAZPENA, 2008(e)ko otsailaren 11(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0102222.

AURREKARIAK

1. 2008(e)ko urtarrilaren 17(e)koa, aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2007(e)ko azaroaren 30(e)an sinatutako GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langile gehien ordezkariek sinatu zuten.

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

2975

Convenio Colectivo del Instituto Foral de la Juventud

Expte. 01/2008/5

RESOLUCION de 11 de febrero de 2008, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD Código Convenio 0102222.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 17 de enero de 2008, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la Empresa INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD suscrito el 30 de noviembre de 2007, 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 por la representación social en la Comisión Negociadora

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre

1982eko azaroaren 3ko agindua garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek 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 gordailutzea da, eta Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etorriz.

Aipatutako legeko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzaren Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

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

Vitoria-Gasteiz, 2008(e)ko otsailaren 11(e)an.– Arabako Lurralde Ordezkariek, REINALDO JAYO UGALDE.

GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN ZERBITZUPEKO LANGILEGOAREN LAN BALDINTZAK ARAUTZEKO HITZARMENA

AURKIBIDEA

ORRIALD.	ATALA	EDUKIA	ARTIKULUAK
2		Hitzaurrea	
3	1. kapitulua	Xedapen Orokorrak	1-11
6	II. kapitulua	Ordainsariak; soldata; aurrerakinak; lan nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak egiteagatik ordainsariak; Aeko egoeragatik eta amatasunagatik ordainsariak; garraio-gastuak; zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak	12-29
10	III. kapitulua	Lanaldia; lan-egutegia; gaueko lana; atsedeen-eguna; oporrak; baimenak eta lizentziak.	30-75
23	IV. kapitulua	Soldatei buruzko beste gaiak; lehenengo etxebizitza erostea; familia-laguntza; jaiotza-tasa; beka eta ikasketak-laguntzak; laneko arropa; mantenua; aldi baterako langileak dituzten mozkin sozialak.	76-82
26	V. kapitulua	Lana antolatzea: lanaldi partzialaren lan egiten duten aldiakako langile finkoen edo langile finkoen deialdia egitea; iraupen zehatzeko lanetarako kontratazioa egitea; eszedentziak; langileak hautatzea; barne-promozioa sustatzea	83-94
31	VI. kapitulua	Aseguru kolektiboa; Elkarkidetzak; San Prudentzio Lan Fundazioa; txanda-kontratuak; erretiro aurreratua	95-100
33	VII. kapitulua	Laneko segurtasuna eta osasuna; Aeko egoeraren eta amatasunaren jarraipena egitea; azterketa medikoa; segurtasun-batzordeak; jarduerak toxiko, nekagarri eta arriskutsuak.	101-118
39	VIII. kapitulua	Prestakuntza; euskalduntzea.	119-120
41	IX. kapitulua	Ekintza sindikalaren konfigurazioa eta eragin-eremua; oro har, atal sindikalak; langileek sindikatu batean biltzeko duten eskubideari buruz: sindikatuaren edukia eta babesa.	121-156
50	X. kapitulua	Diziplina-araubidea.	157
51		Xedapen Gehigarriak.	
53		Aldi baterako Xedapenak	

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 representación de la Empresa y 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 el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

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

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

Vitoria-Gasteiz, 11 de febrero de 2008.– El Delegado Territorial, REINALDO JAYO UGALDE.

CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD-GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEA

ÍNDICE

PAGINA	APARTADO	CONTENIDO	ARTICULOS
2		Preámbulo	
3	Capítulo I.	Disposiciones Generales	1-11
6	Capítulo II.	Retribuciones; salarios; anticipos; retribución por pensión, toxicidad o peligrosidad; retribuciones por IT y maternidad; gastos de locomoción; indemnizaciones por razón de servicio	12-29
10	Capítulo III.	Jornada de trabajo; calendario laboral; trabajo nocturno; descanso semanal; vacaciones; permisos y licencias.	30-75
23	Capítulo IV.	Otras materias de contenido salarial: adquisición primera vivienda; ayuda familiar; natalidad; becas y ayudas de estudio; manutención; ropa de trabajo; beneficios sociales de los contratados temporales.	76-82
26	Capítulo V.	Organización del trabajo: llamamiento de trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial; contratación para trabajos de duración determinada; excedencias; selección de personal; fomento de la promoción interna	83-94
31	Capítulo VI.	Seguro colectivo; Elkarkidetzak; Fundación Laboral San Prudentzio; contrato de relevo; jubilación anticipada	95-100
33	Capítulo VII.	Seguridad y salud laboral; seguimiento de la IT y maternidad; reconocimiento médico; comités de seguridad; actividades tóxicas, penosas y peligrosas.	101-118
39	Capítulo VIII.	Formación; euskaldunización.	119-120
41	Capítulo IX.	Configuración y ámbito de la acción sindical; secciones sindicales en general; del derecho a la sindicación de los/as trabajadores/as: contenido y protección del mismo.	121-156
50	Capítulo X.	Régimen disciplinario.	157
51		Disposiciones Adicionales.	
53		Disposiciones Transitorias	

HITZAURREA

Hitzarmen Kolektibo batek barnean hartzen dituen edukiak berritzea, horrela negoziazio-eremu bakoitzaren gizarte-errealitatera eta errealitate partikularra egokituz, entitate baten zerbitzura dauden langileen oinarriko helburua izateaz gain, antolakuntzarako egokia da behin lan-harremanei segurtasun juridikoa ematen zaienean, eskubideen eta betebeharren katalogo bat ezartzen duenean eta eraginkortasun produktiboaren hobekuntzak laguntzen duenean.

Normalean soldatarekin eta hobekuntza sozialekin zerikusia duten alderdien berraztertzea egiten duen berrikuntza horrek, batzuetan lan-baldintzak, kontraesanak dituzten edo behintzat segurtasun-maila txikia duten jatorri eta maila ezberdineko arauak erregulatu dituzten araudiak arrazionalizatzeko erronka hartzen du.

Hitzarmen Kolektibo honek, bere edukia eguneratzeaz gain, hitzarmenaren barruan erregulazio bat egokitzeko hitzarmenak duen estruktura aldatzen du, nahiz eta orain arte erreferentzia orokor bat egitera mugatzen zen.

Horrela, Gazteriaren Foru Erakundeko (Arabako Foru Aldundiaren erakunde autonomoa) langileen lan-baldintzak arautzen zituen 2000. urteko urriaren 23an sinaturiko Hitzarmen Kolektiboan, 2000. eta 2001. urteetan, dagoeneko EFEPEBEaren testua azpimarratzen zen (Euskadiko Toki eta Foru Administrazioetako Langileen Enplegu baldintzak arautzen dituen Akordioa).

Hitzarmen horren berritzerik ezarekin batera, EFEPEBEaren edukia aldatu duten eta Foru Erakundeko lan-baldintzen araudi erregulatu nahaste handiagoa eragin duten foru- eta toki-administrazioen eremuko hitzarmen mugatuak sinatu dira, kasu batzuetan EUDELen eremuko hitzarmenak eta beste batzuetan Arabako Foru Aldundiko hitzarmenak baitira.

Horregatik guztiagatik, Hitzarmen Kolektibo hau aipaturiko arau guztiak testu bakar batean moldatzera dator, horiek Gazteriaren Foru Erakundeko lan-eremura eta eremu partikularra egokituz. Testu bermatzaile horrek, hemendik aurrera lan-baldintzak arautuko dituen eremu bakarreko testu gisa jokatu nahi du eta testu horretan jasota ez dagoen guztian Foru-, Autonomia- eta Estatu-eremuko gainerako legezko arauen baldintzapean egongo da.

Beste aldetik, Arabako Foru Aldundiko eremuan lortzen diren akordioekiko testu ireki bat da.

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Gazteriaren Foru Erakundeak, Arabako Foru Aldundiaren Erakunde Autonomoak, zuzenean kontrataturiko langile guztiei eta erakundeak dituen Lantokietako batean lan egiten duten langile finkoei, behin-behinekoei nahiz bitartekoei aplikatuko zaie.

2. artikulua. Denbora-eremua eta amaiera iragartzea.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatzen den egunetik jarriko da indarrean eta 3. artikuluan finkatutakoari dagokionez 2007. urteko abenduaren 31 arte egongo da indarrean. Hala ere, eranskinek edo zehazten diren artikuluek, horietako bakoitzean bereziki zehazten den iraupena edukiko dute.

Oro har, bi alderdiak ados daude hitzarmen hau salatutzat joko dela hitzarmenaren indarraldia bukatzen den urteko urriaren 15ean, salaketaren egunetik egutegiko 15 egun igaro baino lehen hitzarmen berriaren negoziazioekin edo deliberazioekin hasteko.

3. artikulua. Ondorioak eta Aplikazioa.

Hitzarmen Kolektibo hau arauzkoa da eta indarrean dagoen bitartean, bere funtzio-eremuaren barnean hartutako enpresa eta langile guztiak behartuko ditu; hori guztia Langileen Estatutuaren 82., 83.1 eta 84. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorritz.

Hitzarmenaren negoziazioan beste adostasun bat hartu arte, honako hitzarmen hau indarrean mantenduko da.

PREÁMBULO

La renovación de las materias incluidas en un Convenio Colectivo, adecuándolas así a la realidad social y particular de cada ámbito de negociación, además de ser un objetivo básico del personal al servicio de una entidad, resulta adecuada para la propia organización, toda vez que dota de seguridad jurídica a las relaciones laborales, establece un catálogo de derechos y obligaciones y ayuda en la mejora de la eficacia productiva.

Esta renovación que comúnmente se limita a una revisión de aspectos salariales y de mejoras sociales, en ocasiones se enfrenta al reto de racionalizar el conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo, normas de distinto origen y rango que conllevan contradicciones o por lo menos cierto grado de inseguridad.

Esta es una de esas ocasiones, en las que un Convenio Colectivo, además de actualizar su contenido, modifica su estructura para acomodar en su seno una regulación a la que hasta ahora se limitaba a hacer una referencia genérica.

Así, en el Convenio Colectivo firmado el 23 de octubre de 2000 que venía a regular las condiciones de trabajo para el personal del Instituto Foral de la Juventud-Gazteriaren Foru Erakundea, organismo autónomo de la Diputación Foral de Alava, durante los años 2000 y 2001, ya se hacía una especial mención al texto del ARCEPAFE (Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo del Personal de la Administración Local y Foral de Euskadi).

Junto a la falta de renovación de dicho acuerdo, se han ido firmando acuerdos limitados en el ámbito de las administraciones locales y forales, que han venido a modificar el contenido del ARCEPAFE y que han provocado una mayor confusión si cabe en la normativa reguladora de las condiciones laborales del Instituto Foral, ya que en unos casos se trata de acuerdos en el ámbito de EUDEL y en otros de la Diputación Foral de Alava.

Es por todo ello, por lo que el presente Convenio Colectivo, viene a refundir en el único texto todo el conjunto de normas citadas, adecuándolas al ámbito laboral y particular del Instituto Foral de la Juventud-Gazteriaren Foru Erakundea. Este texto de carácter garantista pretende en adelante, actuar como único marco regulador de las condiciones de trabajo, supeditado al resto de normas legales de ámbito Foral, Autonómico o Estatal en todo lo no recogido en el mismo.

Por otra parte, se trata de un texto abierto a cuantos acuerdos se alcancen en el ámbito de la Diputación Foral de Alava, adecuándolos a la realidad y necesidades del Instituto Foral.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito Personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los/as trabajadores/as contratados/as directamente por el Instituto Foral de la Juventud-Gazteriaren Foru Erakundea, Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Alava, tanto fijos/as, como eventuales o interinos/as y que presten servicios en sus distintos Centros de Trabajo.

Artículo 2.º Ambito Temporal y denuncia.

El presente Convenio Colectivo, surtirá efectos desde la fecha de la firma, con una vigencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º, hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, sus anexos o aquellos artículos que se determinen tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos.

Ambas partes convienen, con carácter general, que el Convenio se considerará denunciado el 15 de octubre del año en que finaliza su vigencia a fin de iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de denuncia.

Artículo 3.º Efectos y Aplicación.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la empresa y trabajadores/as comprendidos en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

Hasta que no se llegue a un nuevo acuerdo en la negociación del Convenio, el presente mantendrá su vigencia.

4. artikulua.- Xedea

Hitzarmen honek Gazteriaren Foru Erakundeko langileen lan-harremanen garapen normala arautzen eta laguntzen du, aurreko Hitzarmenak zuzentzen ditu aldatu eta ordeztu dituen gaietan eta aldakuntzak jasaten dituzten gaiak berritzen ditu.

5. artikulua.- Nolakotasuna

Hitzarmenak, ondorio guztietarako, izaera beharrezko eta zatiezina izango du, bertan itundutako baldintzek beti batasun organikoa izan dezaten, eta hitzarmenaren aplikazio praktikoari dagokionez, baldintzak orokorki eta batera batasunari lotuak hartuko dira; horrenbestez, ezin izango dira berriro negoziatu, aldatu edo berriz aztertu edota zati batez oniritziak testuingurutik atera; horrez gain, ezin izango da hitzarmenaren artikuluen zati batzuen ezarpena egin, gainerakoa baztertzuz; betiere, osotasunean ezarri eta bete beharko da.

6. artikulua.- Baldintza onuragarriagoak

Pertsona jakin batzuen mailan, Hitzarmena gainditzen duten eta Hitzarmena sinatu baino lehenago izaera indibiduala duten onartutako baldintzak mantendu ahal izango dira.

Halaber, Hitzarmen honetan ezarritako ordainsari-erregimena aplikatzeagatik edo Lanpostuaren Balorazio bat egiteagatik ordainsari finkoak eta aldizkakoak gutxitzen badira, edo lanpostu bereko langileen artean ordainsari-diskriminazioa gertatzen bada, kendutakoa kobratzeko eskubidea izango dute. Legezko edo hitzarmenezko arauak ordainsari orokorretarako xedatutako ehunekoetan handitzeko eskubidea izango dute.

7. artikulua.- Ukaezintasuna

Hitzarmen honetan jasotako onuretakoa bati langileek uko egiten badiote, uko hori baliogabetzat eta ez egintzat joko da.

Era berean, langileentzako baldintza okerragoak ezarriko dituen akordio, ebazpen edo klausula oro baliogabetzat, ez ezarritakotzat eta ondorioz gabekotzat joko da.

8. artikulua.- Aplikazio onuragarria

Hitzarmenean ezarritako baldintzei dagokionez, zentzuaren eta irismen-mailaren aldetik, iluntasunik, anbiguotasunik eta zalantzarik izanez gero, langileentzako modu mesedegarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira aipatutako baldintzak, hain zuzen ere, Batzorde Misto Paritarioari kontsulta egin ondoren.

9. artikulua.- Zuzeneko aplikazioa

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek honako konpromiso hau hartu dute: hitzarmena zuzenean aplikatuko dutela eta testuan jasota dauden baldintzak aldatzeak ekarriko lituzken arazoak ez dituztela bulzatuko.

10. artikulua. Hitzarmena jendaurrean jartzea

Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean Hitzarmen hau argitaratzeaz gain, langileen artean hitzarmena argitara ematea Gazteriaren Foru Erakundearen kontura egingo da.

11. artikulua.- Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa

1. Hitzarmenaren interpretazioan, zaintzan eta aplikazioan ondorioztatzen diren arazoak aztertzeko eta konpontzeko, hitzarmeneko negoziazio-mahaiak Batzorde Misto Paritario bat izendatuko du. Batzorde Misto Paritarioa Gazteriaren Foru Erakundeko eta Enpresa Batzordeko ordezkari kopuru berak osatuko du.

2. Batzorde Mistoak honako eginkizun hauek izango ditu:

a) Aplikazio praktikoari begira, Hitzarmenaren testua behar bezala interpretatzea.

b) Hitzarmen honetan ezarritako baldintza orori buruzko edozein gai edo erreklamazio benetan erabakitzea. Erabaki hori loteslea izango da Hitzarmen hau sinatu duten inplikaturiko alderdientzat edo alderdi eskatzaileentzat.

c) Batzordeak erabaki behar dituen zalantza eta gatazka kolektibo guztiak lantzeko eta konpontzeko arbitraje-, bitartekari- eta adiskidetze-lanak egitea, baldin eta bat ez datozen alderdiek espresuki eskatzen badute eta Batzordeak onartzen badu arbitraje-, bitartekari- edo adiskidetze-lan horiek egitea.

d) Hitzarmen honetan hitzartutakoa guztiek eta osorik betetzen dutela zaintzea.

Artículo 4.- Objeto

El Convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal del Instituto Foral de la Juventud, rectifica los anteriores Convenios en aquellos extremos que modifica y sustituye y renueva aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

Artículo 5.- Carácter

El Convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas

Podrán mantenerse a nivel de personas determinadas, condiciones que superan el Convenio y reconocidas con carácter individual con anterioridad al mismo.

Así mismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo o bien una Valoración de Puestos de Trabajo, se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

Artículo 7.- Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los/as trabajadores/as de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio.

Asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los/as trabajadores/as.

Artículo 8.- Aplicación favorable

Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, todas las condiciones establecidas en el Convenio, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los/as trabajadores/as.

Artículo 9.- Aplicación directa

Las partes signatarias del Convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Artículo 10.- Publicidad del Convenio

Con independencia de la oportuna publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Alava, la publicidad del mismo entre los trabajadores se efectuará por cuenta y a expensas del Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 11.- Comisión Mixta Paritaria del Convenio

1. Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, la mesa negociadora del mismo designará una Comisión Mixta Paritaria integrada por un número igual de representantes del Instituto Foral de la Juventud y del Comité de Empresa.

2. La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del texto del Convenio en su aplicación práctica.

b) Resolución definitiva para las partes solicitantes o implicadas de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.

- e) Hitzarmen hau ez dela betetzen salatzea.
- f) Hitzarmen hau sinatu duten alderdien arteko harremanen bilakaera aztertzea.
- g) Gazteriaren Foru Erakunde eskumeneko organoek onartu baino lehenago, lanpostuen sailkapen- eta balorazio-proposamenei dagokionez, txostenak igortzea.
- h) Hitzarmen honen eraginkortasun praktiko handiagorako edo bertako testuan ezarritako jarduera oro betetzea.
- i) Eta hala badagokio, aurrerantzean aldarrikatzen diren xedapenen babesean agindu ahal zaizkion beste hainbat jarduera.
3. Batzorde Misto Paritarioak aholkulariak erabiltzeko aukera edukiko du (hitza izango dute, baina botorik ez). Horiek ordezkarietako bakoitzak askatasunez izendatuko ditu.
4. Batzorde Misto Paritarioaren bilkurak baliodunak izango dira gutxienez alderdi bakoitzeko kideen % 50 bertaratu bada.
5. Batzorde Mistoaren erabakiak alderdi bakoitzeko gehien-goaren adostasunarekin hartuko dira; kide horien artean ados ez daudenean boto berezia eman ahal izango dute; azken hori gaiari buruzko erabakia hartu aurretik zehaztuko da. Langileen aldetik, Batzorde Misto Paritarioko kideek boto ponderatua edukiko dute Gazteriaren Foru Erakunde Langileen batzordean duen ordezkariaren oinarrituta.
6. Batzorde Misto Paritarioak egiten diren bilkuren aktak sortuko ditu.
7. Batzorde Paritarioaren alderdien artean ez bada adostasunik lortzen hiru hilabeteko epean, alderdiek dituzten desadostasunak Gatazkak Ebazteko Prozeduraren Zerbitzuak (PRECO), edo beste erakunderen batek egindako adiskidetze-, bitartekari- edota arbitraje-lanen arabera ebatziko dira, horretarako alderdien iritziz egokiak diren txostenak eta lantzen ari den aktaren ziurtagiria igorriko dizkiote adiskidetze-, bitartekari- edota arbitraje-lanak egiten ari denari. Bakejile, bitartekari edo arbitroen proposamenak edota erabakiak lotesleak izango dira Batzorde Paritarioarentzat, eta haiek adierazitako irizpena emango du Batzordeak, salbu eta une horretan edo geroago bi alderdiak ados jartzen badira. Kasu horretan azken erabaki honek lehentasuna izango du GEP Zerbitzuak emandakoaren aurretik, eta azken honek ez du baliorik izango, ezta eraginik ere.
8. Batzordeak bere eginkizunak hobeto bete ditzan, Gazteriaren Foru Erakundeak eta langileek nahitaez lagundu behar diote Batzorde Misto Paritarioari elkarlanean eta biziki jardunez.

9. Aurreko idatz-zatian adierazitakoaren ildotik, Batzorde Misto Paritarioak Gazteriaren Foru Erakunde edozein zentro, zerbitzu, atal, bulego edo dependenziara zuzendu edo joateko aukera izango du beharrezkoak diren hainbat datu eta gai aztertzeko edota egiaztatzeko edo espedienteen, artxiboen, fondoan eta beharrezko dokumentazioaren azterketari ekiteko. Aipatutako zerbitzu eta departamentu horietako arduradunak diren buruek sarbide hori erraztu beharko dute, baita Batzorde Paritarioaren betebeharrak betetzeko beharrezkoak diren aurrekarietara, dokumentuetara, egiaztarietara, testigantzetara, azalpenetara eta txostenetara sarbidea ere.

10. Bidezko ondorioetarako, Gazteriaren Foru Erakunde langileen aldetik Batzorde Misto Paritarioaren aurretik adierazitako funtzioekiko aurkako edo oztopoa jartzen duen edozein jarrera, Erakundearen Zuzendaritzaren errekerimendu formalizat hartuko da.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK; SOLDATAK; AURRERAKINAK; LAN NEKAGARRIAK, TOXIKOAK EDO ARRISKUTSUAK
EGITEAGATIKO ORDAINSARIAK; AE-KO EGOERAGATIKO ETA AMATASUNAGATIKO ORDAINSARIAK; GARRAIO GASTUAK;
ZERBITZUEN ONDORIOZKO KALTE-ORDAINAK

12. artikulua.-

1. Langileei bakarrik kontzeptuen eta Hitzarmen honetan zehazten diren zenbatekoen arabera ordainduko zaie.

2. Beren onurarako, langileek ezin izango dute ondasunen bana- ketetan parte hartu, ezta Hitzarmenean aurreikusten ez diren ordain- sariak jaso ere. Proiektuak eta aurrekontuak prestatzeagatik, lanak zuzentzeagatik edo ikuskatzeagatik, aholkularitzak, auditoriak, kons- tultak egiteagatik, eta txostenak eta irizpenak emateagatik ezin izango da aparteko ordainsaririk jaso.

e) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
f) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signa- tarias del Convenio.

g) Emitir informes en relación con las propuestas de clasificación y valoraciones de puestos de trabajo antes de su aprobación por los órganos competentes del Instituto Foral de la Juventud.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

i) Cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

3. La Comisión Mixta Paritaria podrá utilizar asesores/as (con voz y sin voto), que serán nombrados libremente por cada una de las representaciones.

4. Las Sesiones de la C.M.P. serán válidas si asisten al menos el 50% de los vocales de cada parte.

5. Los Acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán con la conformidad mayoritaria de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular que será discutido antes de la adopción del Acuerdo en cuestión. Por parte social los miembros de la CMP tendrán voto ponderado en base a su repre- sentación en el comité de Trabajadores/as del IFJ.

6. La CMP levantará actas de las reuniones que se mantengan.

7. En caso de no llegarse a un Acuerdo entre las partes de la Comisión Paritaria en el plazo máximo de tres meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación o mediación y/o arbitraje ante el PRECO, a cuyo fin las partes remitirán al conciliador, mediador o árbitro, los informes que consideran convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de los conciliadores, mediadores o árbitros, tendrán carácter vinculante para la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado por los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un Acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquel que quedará nulo y sin efecto.

8. Tanto la Dirección del Instituto Foral de la Juventud como los/as trabajadores/as están obligados a auxiliar, con actitud cooperante y diligente, a la Comisión Mixta Paritaria, para el mejor desempeño de las funciones de ésta.

9. En el sentido expresado en el apartado anterior, la Comisión Mixta Paritaria podrá acordar dirigirse o personarse en cualquier centro, servicio, sección, oficina o dependencia del Instituto Foral de la Juventud, para investigar y/o comprobar cuantos datos y extremos fuera menester o proceder al estudio de los expedientes, archivos, fondos y documentación necesaria, y los jefes respon- sables de dichos servicios y departamentos vendrán obligados a facilitar tal acceso, y cuantos antecedentes, documentos, certifica- ciones, testimonios, explicaciones e informes sean precisos para el cumplimiento de los cometidos de la Comisión Paritaria.

10. A los efectos procedentes, cualquier actitud hostil o entor- pedidora de las funciones anteriormente descritas de la Comisión Mixta Paritaria, por parte de los empleados del Instituto Foral de la Juventud, será objeto de requerimiento formal por parte de la Dirección del Instituto.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES; SALARIOS; ANTICIPOS; RETRIBUCION POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD; RETRIBUCIONES POR IT Y MATERNIDAD; GASTOS DE LOCOMOCION;
INDEMNIZACIONES POR RAZON DE SERVICIO

Artículo 12.-

1. Los/as trabajadores/as sólo serán remunerados según los conceptos, y en las cuantías que se determinan en el presente Convenio.

2. En su virtud, los/as trabajadores/as no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el Convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, emisiones de dictámenes e informes.

3. Artikulu honetako aurreko paragrafoetan xedatutakoarekiko arau-haustea norberaren erantzukizuna izango da ordainketa egitea agindu duenarentzat eta irregulartasunaren berri emateko ardura dutenentzat.

13. artikulua.-

Langileen gastuak ordaintzeko aginduak lehentasuna izango du Foru Erakundearen fondoan kontura egin beharreko beste edozein ordainketaren aurretik. Agindu horrek berariazko erabakien bitartez arautuko du ordaindu behar ziren eta ordaindu ez ziren zenbatekoak interesdunek jaso ahal izateko ordezkari prozedura.

14. artikulua.-

Langileek, beren eginkizunaren izaeragatik, langileak duen lanpostuaren izaeragatik nahiz banan-banan baimenduta egoteagatik, ordu kopuruetan Gazteriaren Foru Erakundearen arrunt edo normaltzat finkaturikoa baino laburragoa den lanpostuaren egitea badute, orduan lanpostuaren laburpenaren heineko ordainsariaren eskuratzeko bermatuko zaie. Era berean, urteko lanaldia edo lanaldia onetsiz gero, banaka edo taldeka berberaren laburpen bat eskatuko luketen langileentzat haren baimenak beren urtearen heineko laburpena izango du.

15. artikulua.-

1. Foru Erakundearen zerbitzura dauden langile guztiek eta ordezkari sindikalek jakin ahal izango dute zeintzuk diren langile bakoitzak Hitzarmen honetan jasoko dituen zenbatekoak.

2. Horien zenbatekoa dagokion aurrekontuetan azaltzen dena izango da.

16. artikulua.- Nominen berregituraketa

Langileen nominetan ezarritako ordainsariaren eskemaren arabera ordainsari-konzeptu guztiak azalduko dira.

17. artikulua.- Nominen banku-helbideratzea

1. Langileek eskubidea dute, beren hartzekoen nominak eta ordainsariaren ordaina eurek aukeratutako Bankuen edo Aurrezki Kutxen kontuetan edo libretetan helbideratzeko.

2. Aurreko idatz-zatian azaldukoaren arabera, langileak bere hartzekoen helbideratzean Zuzendari Kudeatzaileari idazki bat igorri beharko dio banku-helbideratze agindua eta bankuko kontu-korrente zenbakia edo Aurrezki Kutxako libretako zenbakia behar bezala azalduz -nominaren transferentzia eta ordainsariaren helbideratzea non egin behar den-.

3. Gazteriaren Foru Erakundeak ezin izango du inola ere Erakundearen zerbitzura dauden langileen hartzekoen helbideratzerik egin, langileen baimen espres, idatzi eta banakorik eman gabe, banku edo aurrezki erakundea aukeratzeari dagokionez.

18. artikulua.- Sortzapena eta likidazioa

1. Ordainsariak hilabete osoen arabera sortu eta ordainduko dira, eta langilearen egoeraren eta eskubideen arabera egingo da; hilabeteko lehenengo egunean ordainduko dira, eta honako kasu hauetan eguneko likidatuko dira:

a) Zerbitzu aktiboan sartu edo berriro sartu den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubidea ez duen lizentzia amaitu denean, eta lanpostu berri baterako atxikipena egin den hilabetean, betiere lanpostu berriaren eta zaharraren artean aldeak daudenean.

b) Ordainsariak jasotzeko eskubidea ez duten lizentziak hartu diren hilabetea, eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio-egoera batera igarotzeko hilabetea.

c) Zerbitzu aktiboa amaitzen den hilabetea, heriotza kasuan edo hileko osoetan sorrarazitako pentsio publikoak jasoko dituzten langileen kasuan izan ezik; eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera ordainduko da.

2. Aparteko haborokinek ordaintzeko momentuan edukiko duten zenbatekoa, ordura arte emandako zerbitzu-denboraren arabera izango da, erreferentziatzat honako zenbateko hau hartuz: ekaineko, azaroko eta urtarrileko pagak 12 hilabetetan banatuta. Adibidez: Laneko hilabete bakoitzari hiru paga horietako bakoitzetik 1/12 dagokio.

19. artikulua.- Ordainsariak.

Erakundearen langileek jaso ditzaketan ordainsariak honako hauek dira:

3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

Artículo 13.-

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos del Instituto Foral, el cual regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.

Artículo 14.-

A aquellos/as trabajadores/as que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, presten servicio en jornada de trabajo inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria o normal en el Instituto Foral de la Juventud, se les garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquellos/as trabajadores/as que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitaran, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

Artículo 15.-

1. Las cuantías que perciba cada trabajador/a en este Convenio, serán de conocimiento para todo el personal al servicio del Instituto Foral, así como para los representantes sindicales.

2. Su cuantía exacta será la que figure en los correspondientes presupuestos.

Artículo 16.- Reestructuración de nóminas

En las nóminas de los/as trabajadores/as, figurarán todos los conceptos retributivos, según el esquema retributivo establecido.

Artículo 17.- Domiciliación de nóminas

1. Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de Instituciones bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el/la trabajador/a interesado/a en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al Director-Gerente, un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones.

3. En ningún caso podrá el Instituto Foral de la Juventud efectuar la domiciliación de haberes de los/as trabajadores/as a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

Artículo 18.- Devengo y liquidación

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del/la trabajador/a referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

a) En el mes en que se produzca el ingreso o reintegro al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existiesen diferencias retributivas entre éste y el anterior.

b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de trabajadores/as sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. El importe de la paga extraordinaria en el momento de su devengo, será proporcional al tiempo de servicios prestados hasta esa fecha, teniendo como referencia la cuantía de las pagas de junio, noviembre y enero repartida en 12 meses. A modo de aclaración: Por cada mes de trabajo corresponderá 1/12 de cada una de las tres pagas.

Artículo 19.- Retribuciones.-

Las retribuciones que pueden percibir los/as trabajadores/as del Instituto son:

Oinarrizko ordainsariak:

- a) Soldata.
- b) Hiruhilekoak
- c) Aparteko ordainsariak.

Ordainsari osagarriak:

- a) Osagarri pertsonala.
- b) Horretarako sortutako beste osagarriak.

- Erakundeko langilearen bat funtzionarioa bada, haren ordainsariak betetzen duen lanposturako aurreikusitako ordainsarietara egokituko dira.

20. artikulua.- Soldata.-

Langileak betetzen duen lanpostuari dagokion soldata jasotzeko eskubidea du.

21. artikulua.- Ordainsariak finkatzea

Alderdien arteko aurkako akordiorik izan ezean, Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura dauden langileen ordainsariak urtero Arabako Foru Aldundiko Diputatu Kontseiluak modu orokorrean finkatzen duen goiera izango dute, Estatuko Aurrekontu Orokorraren Legearen arabera eta Arabako Foru Aldundiaren eremuan nahiz Gazteriaren Foru Erakundearen bereziki eta salbuespenez hartu ziren ordainsari egokitzapenei buruzko erabakien arabera.

Aurreko paragrafoaren arabera eta 2007. urteko urriaren 30eko 73 zenbakia duen Foru Dekretuaren arabera, ordainsarien goiera orokorraren aplikazioari dagokionez, 2007. urteko ekitaldirako Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura dauden langileen ordainsariak onartu dira.

22. artikulua.- Antzintasuna

1. Langilearen antzintasuna Administrazio Publikoan onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hirurtekoen bitartez gauzatuko da.

1.1. Hirurtekoak burutzeko, edozein Administrazio Publikotan lanean egindako denbora guztia hartuko da kontuan, karrera-funtzionario moduan nahiz Zuzenbide Administrazioan edo Lan Zuzenbidean kontratupeko langile gisa eginikoa, jatorrizko erakundearen ziurtagiriaren bitartez.

1.2. Burutzen diren unean langilearen soldata-taldeari dagokion balioarekin sorraraziko dira eta automatikoki gauzatuko ditu enpresak hirurtekoak.

1.3. Aldizkako langile finkoen eta aldi baterako edo bitarteko langileen kasuan, hirurteko baten zenbaketa administrazioan egiaz-taturiko bederatzehun eta laurogeita hamar egun bakoitzeko egingo da.

23. artikulua.- Aparteko ordainsariak

Urte bakoitzean aparteko hiru ordainsari ordainduko dira ekainean, azaroan eta urtarrilean. Ordainsari bakoitzaren zenbatekoa hilabeteko soldataren parekoa izango da (antzintasuna barne).

24. artikulua.- Beste lanpostu batekiko atxikipena

1. Langilearen bat bere lanekoak baino handiagoak diren ordainsariak dituen lanpostu bati atxikitzen bazaio, langile horrek atxikitako lanpostuari egokitutako ordainsariak jasoko ditu.

2. Norbere lanpostuko ordainsariak baino txikiagok dituen lanpostu batean egiten denean ordezkapena, interesdunak, egoera horretan jarraitzen duen bitartean, jatorriko lanpostuaren ordainsariak mantenduko ditu.

3. Langileak erabakiko du lan horiek egin edo ez. Alabaina, beharra larria eta atzerazina den kasuetan, nahitaezko esleipena egingo da, interesdunari entzun ondoren eta langileen ordezkartza-organoak dagokion txostena eman ondoren.

25. artikulua.- Aurrerakinen erregulazioa.-

Horretarako urtero eguneratzen den 18.000,00 euroko urteko aurrekontu-zuzkidura finkatzen da. Honako irizpide hauen arabera banatuko da:

1. Etengabeko langile finkoek itzuli beharreko aurrerakinak eskatzeko aukera edukiko dute. Gehieneko muga 5.800,00 euro izango da eta langileak erabakiko du 12, 24 edo 36 hilekotan itzuli, salbu eta Gazteriaren Foru Erakundearen behin betiko baja egoeran badago edo eszedentzia baliatzen ari bada. Momentu horretan eman gabe

Retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios
- c) Las pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

- a) El complemento personal.
- b) Otros complementos creados al efecto.

- Si algún/a trabajador/a del Instituto fuese funcionario/a, se adaptarán sus retribuciones a las previstas para el puesto que ocupe.

Artículo 20.- Salario.-

El salario a que cada trabajador/a tiene derecho es el que corresponda al puesto que desempeñe.

Artículo 21.- Fijación retributiva

Salvo acuerdo de las partes en contrario, las retribuciones del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud experimentarán anualmente, el incremento establecido de manera general por el Consejo de Diputados de la Diputación Foral de Alava, de acuerdo con la Ley General de Presupuestos del Estado y los acuerdos sobre adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional adoptados tanto en el ámbito de la Diputación Foral de Alava como en el Instituto Foral de la Juventud.

De acuerdo con el párrafo anterior y mediante Decreto Foral nº 73 de 30 de octubre de 2007, se han aprobado las retribuciones, correspondientes a la aplicación del incremento general de retribuciones, del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud-Gazteriaren Foru Erakundea para el ejercicio 2007.

Artículo 22.- Antigüedad

1. La antigüedad del/la trabajador/a se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto, se expresará en trienios.

1.1. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquier Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, mediante certificación de la institución de origen.

1.2. Los trienios se devengarán y harán efectivos de manera automática por la empresa, con el valor correspondiente al grupo salarial al que pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

1.3. En el caso de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y del personal temporal o interino, el cómputo de un trienio será por cada novecientos noventa días de servicio acreditado en la administración.

Artículo 23.- Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias, que serán tres al año, por un importe cada una de ellas equivalente a una mensualidad de salario (incluyendo antigüedad), se percibirán en los meses de junio, noviembre y enero.

Artículo 24.- Adscripción a otro puesto de trabajo

1. En los casos de adscripción de un/a trabajador/a a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste/a percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

2. Cuando ésta adscripción se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el/la interesado/a mantendrá, mientras permanezca en tal situación, las retribuciones de su puesto de origen.

3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del/la interesado/a e informe del órgano de representación del personal.

Artículo 25.- Regulación de anticipos.

Se establece a estos efectos, una dotación presupuestaria anual de 18.000,00 euros, actualizada anualmente, y que se distribuirá con los siguientes criterios:

1. Los/as trabajadores/as fijos/as continuos/as podrán solicitar anticipos reintegrables con un tope máximo 5.800,00 euros, a devolver, a opción del/la trabajador/a, en 12, 24 o 36 mensualidades, salvo baja definitiva en el IFJ o disfrute de excedencia, momento en que se reintegrará la totalidad del anticipo pendiente. Dentro de este

dagoen aurrerakina osorik itzuliko da. Puntu honen barruan txandakako langileak ere sartzen dira beren kontratuaren indarraldian.

2. Aldizkako langile finkoek aurrerakinen deialdian zehar itzuli beharreko aurrerakinak eskatzeko aukera izango dute etengabeko langile finkoen baldintza berdinetan, aurrerakin horien zenbatekoek deialdia amaitu arte eman gabe dauden hilekoen zenbatekoa gainditzeko aukerarik egon gabe. Gazteriaren Foru Erakundearen behin betiko baja egoeran aurkitzen bada edo eszedentzia baliatzen ari bada, aipaturiko deialdia amaitzerakoan eman gabeko aurrerakina osorik itzuli beharko da.

Hurrengo deialdietan baldintza berdinekin eskaerak errepikatzeko aukera egongo da, 1. puntuari adierazitako zenbatekoak lortu arte. Eskabide-lehia gertatzen bada lehentasuna edukiko da.

3. Itzuli beharreko aurrerakinen hainbat eskaera aldi berean egiten badira eta guztiak ezin direnean erantzun, aurreko puntuari adierazitakoa aplikatu ondoren, aurretik aurrerakinak eskatu ez duten langile horiek edukiko dute lehentasuna eta ondoren aurrerakina itzuli duten langile horiek, aurrerakina itzuli zenetik igarotako denborari dagokionez.

26. artikulua.- Lan nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak egite-
agatiko ordainsaria.-

Lanpostuaren balorazioa finkatzerakoan kontuan harturiko neka-
garritasunak, toxikotasunak, arriskugarritasunak edo beste laneko
zirkunstantziak, horien intentsitate-maila edozein izanik ere, ez du
lansari osagarriak eskuratzeko eskubiderik emango.

27. artikulua.- Aldi baterako ezintasuneko egoeragatiko (AE)
ordainsariak.-

1. Aldi baterako ezintasuneko egoeragatiko baja kasuetan,
langileek dituzten irabaziak osorik jasoko dituzte gehienez 18 hila-
beteetan zehar:

- Etengabeko langile finkoak plantillan dauden bitartean.

- Aldizkako langile finkoak eta behin-behineko langileak, beren
deialdirako edo kontrataziorako aurreikusitako denboraldiak irauten
duen bitartean.

Aldi baterako ezintasun egoeran aurkitzen diren aldizkako
langileek, ez dute arrazoi horregatik deialdia jasotzeaz utziko.

28. artikulua.- Bidaia-gastuak.-

Aldundiaren Zerbitzu Parkean ibilgailuak gorde behar dituztenek
eta beren ordutegia dela-eta edo beste edozein zirkunstantzia dela-
eta Aldundiak edo Erakundeak erraztutako garraiari ezin badute
erabili, hurrengo artikuluan xedaturikoa aplikatuta, laneko hilabete
bakoitzeko 15,08 euro jasoko dituzte. Lanaldi zatituan zenbateko
hori bikoiztu egingo da.

29. artikulua.- Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.-

Hitzarmen honen eraginpeko langileek zerbitzu-arrazoiengatik
egindako gastuen kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute,
Eusko Jaurlaritzaren Ordainsarien Dekretuan finkaturiko zenbatekoen
arabera

III. KAPITULUA

LANALDIA; LAN EGUTEGIA; GAUEKO LANA;
ATSEDEN EGUNA; OPORRAK;
BAIMENAK ETA LIZENTZIAK

30. artikulua.- Lanaldia.-

Urteko lanaldia mila bostehun eta laurogeita hamabi (1592)
ordukoa da, aterpetxetako Zuzendarientzako eta dedikazio eskusiboak
edo berezia dutenentzako izan ezik.

Eguneko lanaldiaren etenaldia hogeitun minutukoa da eta benetako
lan-denboratzat hartuko da.

Enpresaren produkzio lanaldia eta langileen lanaldia aparteak
dira.

31. artikulua.- Lan-egutegia.-

1. Lan-egutegia Lantoki bakoitzarentzat finkatuko da zerbitzuaren
behar berezien arabera. Horiek aldeztu aurretik langileen ordezkariekin
itunduko dira.

2. Aterpetxe baten aurreikusitako okupazioari dagokionez ezohiko
aldaketarik gertatzen denean bakarrik, Gazteriaren Foru Erakundearen
Zuzendaritzak aldaketak egiteko aukera izango du interesduna
gutxienez hirurogeita hamabi orduko aurrerapenarekin jakinaren
gainean jarritik. Aldaketak interesdunarekin erabaki beharko ditu eta
langileen ordezkariak jakinarazi beharko dizkio.

puntuak izanik ere sartzen dira beren kontratuaren indarraldian.

2. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as podrán solicitar,
durante su llamamiento, anticipos reintegrables en las mismas condi-
ciones que los/as trabajadores/as fijos/as continuos/as, sin que el
importe de dichos anticipos pueda superar el de las mensualidades
pendientes hasta el final del llamamiento, debiendo reintegrar la
totalidad del anticipo pendiente al finalizar dicho llamamiento, en
caso de baja definitiva en el IFJ o disfrute de excedencia.

En posteriores llamamientos podrán repetir la solicitud, con las
mismas condiciones, hasta alcanzar las cantidades indicadas en el
punto 1, teniendo preferencia en caso de concurrencia de solicitudes.

3. Cuando concurren varias solicitudes de anticipos reintegrables
y no pudieran atenderse todas, tendrán preferencia para acceder a
los mismos, tras la aplicación de lo señalado en el punto anterior,
aquellos/as trabajadores/as que no hubieran solicitado con ante-
rioridad anticipo alguno y en segundo lugar aquellos que hubieran fina-
lizado la devolución de un anticipo en orden al tiempo transcurrido
desde la finalización de la devolución del mismo.

Artículo 26.- Retribución por penosidad, toxicidad y peligrosidad.-

La penosidad, toxicidad, peligrosidad o cualquier otra circuns-
tancia del trabajo en cualquiera de sus grados de intensidad, que haya
sido considerada al fijar la valoración del puesto de trabajo, no dará
derecho al percibo de ningún complemento retributivo.

Artículo 27.- Retribuciones en la situación de I.T.-

1. En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal, percibirán
la totalidad de sus haberes durante un período máximo de 18 meses:

- Los/as trabajadores/as fijos/as continuos/as mientras estén
en plantilla.

- Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales,
mientras dure el período previsto para su llamamiento o contratación.

En el caso de fijos discontinuos que se encuentren en situación
de IT, no dejarán de recibir llamamiento por dicha causa.

Artículo 28.- Gastos de Locomoción.-

Quienes tuviesen que guardar vehículos en el Parque de Servicios
de la Diputación y debido a su horario o a cualquier otra circuns-
tancia no puedan utilizar transporte facilitado por la Diputación o por
el Instituto, percibirán, en aplicación de lo dispuesto en el artículo
siguiente, 15,08 euros por mes de trabajo, duplicándose este importe
en caso de jornada partida.

Artículo 29.- Indemnizaciones por razón de servicio.-

El personal afectado por este Convenio, será indemnizado de los
gastos realizados por razón de servicio en las cuantías que se fijan
en el Decreto de Retribuciones del Gobierno Vasco

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO; CALENDARIO LABORAL;
TRABAJO NOCTURNO; DESCANSO SEMANAL;
VACACIONES; PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 30.- Jornada de Trabajo.-

La jornada laboral anual queda establecida en mil quinientas
noventa y dos (1.592) horas, excepto para Directores/as de albergues
y para quienes tengan dedicación exclusiva o especial.

La pausa de la jornada diaria es de veinte minutos y se considerará
como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada productiva de la Empresa es independiente de la
jornada laboral de los/as trabajadores/as.

Artículo 31.- Calendario laboral.-

1. El calendario laboral se establecerá para cada uno de los
Centros de trabajo en función de las necesidades peculiares del
servicio pactándose previamente con los representantes del personal.

2. Sólo en el supuesto de que se produjesen modificaciones de
carácter excepcional respecto de la ocupación prevista para un
albergue, la Dirección del Instituto Foral de la Juventud-Gazteriaren
Foru Erakundeak, podrá introducir variaciones, comunicándolas al
interesado/a con una anticipación de, al menos, setenta y dos horas,
acordándolas con éste/a, e informando a la representación de los/as
trabajadores/as.

3. Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute, langileek beren egutegia aldatzeko sortutako eskaerei erantzungo zaie, betiere gutxienez hirurogeita hamabi orduko aurreabisuarekin.

4. Lanaldi arrunt edo normalaren iraunaldiari dagokionez, ez dira kontuan hartuko ezbehar edo aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak, ezta ohiz kanpoko edo premiazko gertakariei aurre egiteko soberan lan egindakoak ere. Horretarako 49. eta 50. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera zenbatuko dira orduak.

32. artikulua.- Benetako lan-denbora

1. Arropak, materialak eta lanerako bestelako tresnak jasotzeko, txukuntzeko, edo gordetzeko behar den denbora benetako lan-denbora da.

2. Benetako lan-denboraren barruan, lanaldi arruntean gertatzen diren arauzko geldiuneak, lekualdaketak, eta segurtasun- eta higienearauetatik nahiz lanaren beraren antolaketatik sortzen diren bestelako etenaldiak ere sartutaz joko dira.

33. artikulua.- Tolerantzia-tartea eta egutegi malgua

1. Aurkako itunik izan ezean, lansaio arrunt edo normalaren banaketa edozein izanik ere, Gazteriaren Foru Erakundearen langile-riaren onuran, lanaren sarreran ordu-erdiko tolerantzia-tartea ezarriko da. Galdutako denbora lanaldiaren amaieran berreskuratuko da, baina betiere aipatutako tartearen barruan.

2. Laneko premiek ahalbidetzen badute, Gazteriaren Foru Erakundeko zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo dependenziaren batean egutegi-malgutasuna ezartzeko aukera egongo da, eta salbuespen gisa, langileek kanpoaldean lan egiten badute edo, beren funtzioen beharregatik, jardueraren lekura joan-etorriak egin behar badituzte. Ordutegia lanen urtaroko beharrei edota bestelako beharrei egokitu beharko zaie, zerbitzuak ahalik eta eragin-kortasun handiagoa izan dezan.

3. Zerbitzuaren gutxieneko beharren betetzeak ahalbidetzen badu, eta dagozkion laneko txandak ezarrita, egutegi malgua egitean, kontuan hartuko dira bereziki Eguberriak eta Aste Santua.

4. Langileen ordezkariaren eta Gazteriaren Foru Erakundearen arteko aurkako itunik egon ezean, tolerantzia-tartea ez da honako kasu hauetan aplikatuko: Zuaza Irlako aterpetxean, taldeka eta txandaka lan egitea beharrezkoa den jarduera horietan eta aterpetxeetako oinarrizko zerbitzuetan (adibidez, sukaldea eta jantokia edo jendearen zuzeneko arretarako).

34. artikulua.- Txandakako lana

1. Egiten den jardueragatik, Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzuetan, establezimenduetan edo bulegoetan langileek lan-txandak eginez antolatu behar badute, txandaka egingo dute, salbu eta ordezkari-txandak edo langileen ordezkariak eta Gazteriaren Foru Erakundearen kontrakoa erabakitzen badute.

2. Horren inguruan kontrakoa erabakitzea alde batera utzi gabe, lanaren txanda bakoitzak zortzi ordu iraungo du.

35. artikulua.- Gaueko lana.-

Gaualdiko lantzat edo gaueko txandako lantzat gaueko hamarretatik goizetara egiten dena hartuko da. Nahiz eta lansaioaren erdia edo gehiago gauez egin, guztia gaualdian egindakotzat joko da.

36. artikulua.- Lanaldien arteko etenaldia

Gazteriaren Foru Erakundearen lanaren antolaketa edozein izanik ere, lansaio baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi ordu egongo dira.

37. artikulua.- Atsedeen-eguna.-

Aterpetxeetan etengabeko egun eta erdiko atsedeen-eguna txandaka egingo da atseko edozein egunetan eta zerbitzuak ahalbidetzen badu, ahaleginak egingo dira atsedeen-eguna larunbatean edo igandean izateko.

38. artikulua.-

1. Kapitulu honen aurreko artikulua aipatutako jardueren edo zerbitzuen antolamendu berezia dela-eta, igandean edo jaiegunean lan egiten duten langileen atsedeen-eguna aldatuko da, salbu eta

3. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se atenderán las peticiones fundadas de los/as trabajadores/as para variar su calendario, mediando, en todo caso, un preaviso mínimo de setenta y dos horas.

4. No se tendrá en cuenta, a efecto de la duración de jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos extraordinarios o urgentes. A estos efectos se computarán según lo contemplado en los artículos 49 y 50.

Artículo 32.- Trabajo efectivo

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

Artículo 33.- Margen de tolerancia y calendario flexible

1. Salvo pacto en contrario, cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo se establecerá en beneficio del personal del IFJ un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia del Instituto Foral de la Juventud, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

3. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

4. Salvo pacto en contrario acordado entra la representación de los/as trabajadores/as y el Instituto Foral de la Juventud, el margen de tolerancia no será de aplicación para el caso del albergue de la Isla de Zuaza ni para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos, en régimen de turnos y en servicios básicos de los albergues tales como cocina y comedor o atención directa al público.

Artículo 34.- Trabajo a turno

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias del Instituto Foral de la Juventud que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación sindical o del personal y el Instituto Foral de la Juventud.

2. Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo tendrá una duración de ocho horas.

Artículo 35.- Trabajo Nocturno.-

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en dicho período se considerará realizada toda ella en turno de noche.

Artículo 36.- Pausa entre jornadas

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo del Instituto Foral de la Juventud, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 37.- Descanso semanal.-

El descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se observará en los albergues en turnos rotatorios en cualquiera de los días de la semana, procurando, siempre que lo permita el servicio, que sea en sábado y domingo.

Artículo 38.-

1. El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior, dada la especial organización de las

aurreko edo ondorengo asteko beste egun batean hartzea hitzartu bada.

2. Ondorio horietarako, bezperako gaueko hamarretatik igandeko edo jaieguneko gaueko hamarrek arte dagoen denboraldia joko da jaieguntzat.

39. artikulua.-

Kapitulu honen aurreko artikuluek aipatzen dituzten atsedendaldia eta jaiak edukirik, ez da erabateko zerbitzu aktiboko egoera ezertan aldatzen, ezta Gazteriaren Foru Erakundeko langileen ordainsarien araubidea ere.

40. artikulua.- Oporrak.-

1: Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiek urtean astelehentetik ostiralera bitarte zenbatutako 26 laneguneko oporraldia edo langileek zerbitzuan eman duen denbora txikiagoa bada, proportzioan dagozkien egunak baliatzeko eskubidea edukiko dute.

2: Aterpetxeetako langileei dagozkienak honako bi denboraldi hauetan finkatzen dira:

A.- Horietako lehenengoak gutxienez egutegiko hamabost eguneko iraupena edukiko du eta abuztuko eta iraileko hilabeteetan baliatu beharko dira egun horiek.

B.- Bigarrenak egutegiko hamabost egun gehi artikulua honen lagarren atala aplikatzegatik dituen egunak. Aterpetxeetako behendebordaldian baliatu beharko dira egun horiek.

C.- Hori guztia langile bakoitzak jarraian edo banaka har ditzaken bost laneguneko erreserba edo dagokion zati alikuota alde batera utzi gabe, zuzeneko goragoarekin ados jarrita eta zerbitzuaren beharren arabera.

3.- Zerbitzu zentraletako langileei dagozkien oporrak gutxienezko zerbitzuak egokituta finkatuko dira, eta bulegoetan betiere kategoria bakoitzeko langile bat geldituko da.

4.- Zerbitzuaren beharrek langile bat urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitarteko epean oporraldi osoa edo haren zati bat hartzea behartzen badute, langileak ordaindutako 6 laneguneko oporraldi atzerapena izateko edo aipatutako epean hartutako egunen zati alikuota jasotzeko eskubidea izango du, betiere larunbata laneguntzat hartzen dugula kontuan hartuta.

5.- Oporrak likidatu ahal izango zaizkie Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiei oporrak baliatzen hasi baino lehen, eta oporrak behar baino lehenago ordaintzeko aukera egongo da; ordainsari hori, inolaz ere, ez da oinarriko ordainsarien eta ordainsari osagarrien batura baino txikiagoa izango, betiere oporren hasierako eguna baino hilabete lehenago eskatzen badira.

41. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundeko langileen urteko oporrak egun batekin gehituko dira, Administrazioak onaturiko 15 urteetako antzintasuna osatzen denean. Horrez gain, bi egun osagarri baliatzeko eskubidea izango dute seigarren hiru urtekoa betetakoan, eta zortzigarren hiru urtekotik aurrera eskubide horri egun bat gehiago erantsiko zaio betetako hiru urteko bakoitzeko.

ANTZINATASUNA	HIRURTEKOAK	OPORRETAKO EGUN OSAGARRIAK
15 urtetik aurrerakoak	5	1
18 urtetik aurrerakoak	6	2
24 urtetik aurrerakoak	8	3

Bederatzigarren hiru urtekotik aurrera eskubide horri egun bat gehiago erantsiko zaio betetako hiru urteko bakoitzeko.

Ordutegiaren kontrolerako presentzia-denbora gisa hartzen diren egun osagarri horiek baliatzeko eskubidea eskatutako antzintasuna bete eta hurrengo urte naturaletik aurrera gauzatuko da.

42. artikulua.-

1. Oporrak ezin izango dira eskudiruz ez osorik ezta zatika ere konpentsatu, honako kasu hauetan izan ezik: alde batetik, urtean zehar langilearen enplegu harremanen azkentzea gertatzen denean (erretiroaren kasuan izan ezik); bestetik, eszedentzian edo eginkizunetan etenda dagoela adierazten denean baina bitartean osorik oporraldia baliatu edo bete ez duenean.

2. Artikulu honetako aurreko idatz-zatiak aipatzen dituen ezohiko balizkoetan, langileak eskubidea du urtean baliatu ez dituen oporren zati proportzionala jasotzeko urtean lan egindako hilabeteen kopuruaren

aktividades o servicios a que hace referencia el artículo anterior de este capítulo.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

Artículo 39.-

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículo de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones de los/as trabajadores/as del IFJ/GFE.

Artículo 40.- Vacaciones.-

1: "Todos/as los/as trabajadores/as del Instituto Foral de la Juventud tendrán derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones al año, contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor.

2: Las correspondientes al personal de los albergues se establecerán en dos períodos:

A.- El primero de ellos, con una duración mínima de quince días naturales, entre los meses de agosto y septiembre.

B.- El segundo de quince días naturales, más los que correspondan por aplicación de la sección cuarta del presente artículo, en los meses de temporada baja en los albergues.

C.- Todo ello sin perjuicio de la reserva de 5 días laborales o su parte alícuota que cada trabajador/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente, de acuerdo con su superior directo y según las necesidades del servicio.

3.- Las vacaciones correspondientes al personal de los servicios centrales se establecerán con adecuación a los servicios mínimos, quedando en todo caso en las oficinas un/a trabajador/a de cada categoría.

4.- En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/a trabajador/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste/a tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

5.- La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal del Instituto Foral de la Juventud antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución que, en ningún caso será inferior a la suma de las retribuciones básicas y complementarias siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 41.-

Las vacaciones anuales del personal del Instituto Foral de la Juventud, se verán incrementadas en 1 día cuando se completen 15 años de antigüedad reconocida en la Administración. Además tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

ANTIGÜEDAD	TRINIENOS	DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES
A partir de 15 años	5	1
A partir de 18 años	6	2
A partir de 24 años	8	3

A partir del noveno trienio, un día adicional por cada trienio cumplido.

El derecho a disfrutar de dichos días adicionales, que serán considerados a los efectos de control horario como tiempo de presencia, se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad señalada.

Artículo 42.-

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del/la trabajador/a (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por

arabera. Urtea hamabirenetan kalkulatu da eta urteko edozein zati hilabete osotzat hartuko da. Langilearen enplegu-harremana langilearen beraren heriotzagatik azkentzen bada, aipatutako haborokina haren eskubidedunei ordainduko zaie.

43. artikulua.-

Epealdi bateko jardura gutxiagoko antolaketa, eraginkortasun eta egokitzapen arrazoiengatik, zerbitzu edo lantalde bereko langileari oporraldiaren zati bat aldi berean baliatu ahal izango du, betiere zerbitzuen arreta zainduta geratu eta beharrezkoak ez diren lan-metaketak sortzen ez direnean.

44. artikulua.-

Nolanahi ere, ordezkariak sindikala eta langileen ordezkariak ados jarrita ezarriko da Gazteriaren Foru Erakundeko oporren egutegia edo plana; hortaz, oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakin ahal izango ditu langileak egokitu zaizkion opor-egunak.

45. artikulua.-

Oporren hasiera eta amaiera egun horiei dagokien egutegiko urtearen barnean izango dira. Langileaz gaindiko arrazoiak direla-eta, langileak ezin izan badu dagokion oporraldia urte naturalaren barruan baliatu, hurrengo urteko urtarilaren 10era arte baliatzeko aukera izango du.

46. artikulua.-

1. Oporraldian, aparteko gertakizunak –hala nola, oporraldia baliatzea eragozten duten gaixotasuna edo istripua, etab.– gertatzen badira, oporraldia aldatu ahal izango da, eta interesdunak oporraldi hori osatzeko eskubideari eutsiko dio zirkunstantzia horiek igaro eta gero, epealdi horri dagokion urte naturala agortu bada ere.

2. Zerbitzuaren premiak direla-eta, Gazteriaren Foru Erakundeak langile baten oporrak hartzeko eguna hilabete baino gutxiagoko aurre-erapenak aldatzen badu, aldaketa horrek eraginpeko langileekin ados jartzea eskatuko du.

Ados baldin badaude, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortu dizkien gastuak kobratzeko; horretarako, alde zuretik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

47. artikulua.-

Langileek urtean zehar hartutako atsedenaldiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea eragotziko. Dagozkien opor-egunen kopurua ez dute murriztuko, salbu eta norbere gaietarako hartutako baimenak edo diziplina zigorrak izan badira; kasu horietan, dagokien proportziozko murrizketa aplikatuko da.

48. artikulua.- Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak

Gazteriaren Foru Erakundearen ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak desagertaraztera jotzen duten neurri guztiak abian jartzea adostu da. Horiek Administrazioan egitea, langabetuekin insolidarioa izateaz gain, lekuz kanpo dago.

1. Ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduen desagertapenak enplegua sortarazi nahi du, horretarako bi alderdiek aipatutako ordu horiek gutxienez murriztuz, hau da, ohiko lanaldiaz gain egin diren ordu horiek murriztuz. Horretarako honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

a) Ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak.- Ezabatze osoa eta erabatekoa. Zerbitzu baten lan bereziaren ondorioz aparteko orduak egiten badira, beharrezko alderdiak negoziatu dira ordu horiek ezabatzeko, bai zerbitzuaren beharrak bermatzen dituen egutegia eginez, bai langileak kontratatuz.

b) Komunitateari kalte larriak eragiten dizkien ezbeharrak edo bestelako kalteak aurreikusteko edo konpontzeko lanaldi arruntetik kanpo egiten diren orduak eutsi egingo zaie, betiere denboraldi baterako kontratazioak erabili ezin badira.

c) Nolanahi ere, langile bakoitzak ohiko lanalditik kanpo egin ditzakeen orduak ezin dira urtean 80 baino gehiago izan.

disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleva de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del/la trabajador/a sea el fallecimiento de éste/a, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 43.-

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

Artículo 44.-

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en el Instituto Foral de la Juventud oída la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

Artículo 45.-

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan. Si por razones ajenas a la voluntad del trabajador/a, éste/a no hubiera podido disfrutar del periodo vacacional en el año natural, podrá realizarlo hasta el 10 de enero del año siguiente.

Artículo 46.-

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser modificado si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente que imposibiliten su disfrute, conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

2. En caso de que el Instituto Foral de la Juventud por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones de un/a trabajador/a con menos de un mes de antelación, tal modificación requerirá acuerdo con las personas afectadas por el cambio.

En caso de acuerdo, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

Artículo 47.-

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por los/as trabajadores/as, no privarán a éstos del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios y sanción disciplinaria, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

Artículo 48.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual

Se acuerda poner en marcha en el Instituto Foral de la Juventud todas aquellas medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización en la Administración, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

1. La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas realizadas fuera de la jornada normal y con carácter habitual.- Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión, ya sea a través de la elaboración de un calendario que garantice las necesidades del servicio, o a través de la contratación de personal.

b) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en la comunidad.- Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.

c) En todo caso, el número de horas que cada trabajador/a puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da langileentzat, ezbeharrak eta aparteko bestelako kalteak aurreikusi edota konpontzeko behar direnak, edo salbuespenezko eta presakako jazoera edo gertakariei aurre egitekoak izan ezik.

3. Aparteko orduak bakarrik konpentsaziozko denborarekin konpentsatuko dira.

49. artikulua.-

Orduak ohiko lanalditik kanpo egiten badira, Gazteriaren Foru Erakundeko bulego eskudunak egunean-egunean erregistratuko ditu ordu horiek, hilero osatuko ditu eta, parte idatzi egokiaren bitartez, hila-beteko laburpenaren kopia bidaliko zaio orduak egin dituen langileari, baita ordezkari-tza sindikalaren eta langileria-hurrenez hurreneko organoei ere; parte horrek, bestalde, ordu horiek sorrarazi dituzten zergatiak zehaztuko ditu.

50. artikulua.-

Ezarritako lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzarengatik, oro har, ordu bat eta hiru laurdenetako konpentsazio atsedena dia hartuko da laneguna baldin bada, eta bi orduko konpentsazio atsedena dia jaiegunean edo gauean egiten bada.

Beraz, lanalditik kanpo egiten diren orduak atsedena dia-ren bidez konpentsatuko direla ulertuko da. Aparteko orduak egiteagatik atsedena-kompentsaziorako eskubidea daukan langileak berak aukatuko ditu atsedena dia horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egindako hiruhileko berean hartu beharko du atsedena, eta jaiegunetara eta igandee-tara meta daiteke; oporretara metatzeko aukera izango du, hiruhilekoaren barruan gertatuz gero.

Artikulu honetan ezarritako konpentsazio atsedena dia-kiak, ondorio guztietarako, benetako lan-denboratzat hartuko dira.

51. artikulua.-

Administrazioan produktibitatea, eraginkortasuna eta azkartasuna handiagotzeko edota zerbitzuaren behar-rengatik ezarritako dauden teknologia berrietara langileak prestatzeko eta egokitzeko behar diren ikastaroak Erakundeko Zuzendaritzak espresuki baimendu ditu eta ahal den neurrian, ahaleginak egingo dira ikastaro horiek lan-ordutegiaren barruan gara daitezten. Horiek lanaldia-ren barruan ezin direnean egin, langileak ikastaro horietan sartutako orduak denbora librearekin konpentsatzeko eskubidea izango du, betiere ikastaroa eskatzailearen funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzenean erlazio-naturik badago.

52. artikulua.- Lizentziak eta Baimenak.-

1. Gazteriaren Foru Erakundeko langileek lizentziarako baimena izango dute honako arrazoi hauengatik:

A) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.

B) Honako familia gertakizun hauengatik:

- Haurdunaldiagatik, erditzeagatik eta edoskitzeagatik.

- Aitatasunagatik.

- Adopzioagatik edo harreragatik.

- Norberaren edo senideen ezkontza edo izatezko bikotea era-tzeagatik.

- Senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.

- Adingabeak edo minusbaliatu fisikoak edo psikikoak zain-tzeagatik.

- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

C) Sindikatu edo langileen ordezkari-tza-eginkizunak betetze-agatik.

D) Medikuntza-motako kontsulta, tratamendu eta miaketak egitera joateagatik.

E) Norberaren arrazoiengatik.

F) Lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusia ez duten ikasketak egiteagatik.

G) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeagatik.

2. Horrez gain, honakoengatik eman ahal izango da baimena:

A) Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko.

B) Norberaren arrazoiengatik.

C) Edozein gertaera kolektibora joan behar izateagatik (zientifiko, tekniko, profesionala, elkargokoa, elkartekoa edo sindikala).

3. Lizentziei buruzko kapitulu honetan langilearen ezkontideari buruz esandakoa, langilearen bikote egonkorra osatzen duen pertsonari

2. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para los/as trabajadores/as, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

3. Las horas extraordinarias serán compensadas únicamente en tiempo compensatorio.

Artículo 49.-

La realización de las horas fuera de la jornada habitual, se registrará diariamente por la correspondiente dependencia del Instituto Foral de la Juventud, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al trabajador que haya efectuado las horas, como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal, con la especificación de los motivos que las hayan justificado.

Artículo 50.-

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

Se entenderá, por tanto, que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el/la trabajador/a tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste/a, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 51.-

Los cursillos necesarios para la formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías instauradas para incrementar la productividad, eficacia y celeridad en la administración y/o por necesidades del servicio, serán expresamente autorizados por la Dirección del Instituto y se procurará que, en la medida de lo posible, se desarrollen dentro del horario de trabajo. Cuando no fuese posible realizarlos dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a compensar las horas invertidas en dichos cursillos, por tiempo de disfrute, siempre que estén referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto del solicitante.

Artículo 52.- Licencias y Permisos.-

1. Los/as trabajadores/as del Instituto Foral de la Juventud tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

A) Por enfermedad o accidente.

B) Por eventos familiares consistentes en:

- Gestación, alumbramiento y lactancia.

- Paternidad.

- Adopción o acogimiento.

- Matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.

- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

- Cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

- Traslado o mudanza del domicilio habitual.

C) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

D) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

E) Por asuntos personales.

F) Por realización de estudios no directamente relacionados con la función desempeñada.

G) Por realización de deberes inexcusables de carácter público o personal.

2. Igualmente podrá concedérseles permiso:

A) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

B) Por asuntos propios.

C) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

3. Las referencias que en el presente capítulo de licencias y permisos se hacen al cónyuge del/la trabajador/a, deberán entenderse

buruz ere esaten dela ulertu beharko da, betiere egoera hori egiaztatzen bada.

53. artikulua.-

1. Ongi justifikatutako salbuespenetan izan ezik, lizentzia eta baimenak eskatzen dituztenek Zuzendari-Gerenteari igorri beharko dizkiote eskaera horiek, idazki bidez eta aurrerapen nahikoarekin, hark erabakia hartzeko aukera izan dezan, eta eskaera hori oinarritzeko beharrezko agiri guztiak erantsiko dira betiere.

2. Aurreko paragrafoan idatzitakoak ez ditu eraginpean hartzen gertaera kolektibo sindikaletara joateko baimenak. Baimen horiek baliatzeko, Zuzendari-Gerenteari idazki bat igorri eta nagusi hurrena jakinarean gainean jarri beharko du 48 ordu lehenago.

54. artikulua.-

Lizentziak eta baimenak ematea Zuzendari-Gerentearen ardua izango da. Hark dagokion ebazpena emango du horretarako, langileen arduradunaren alde aurreko txosten-proposamenarekin. Hark, aldi berean, eskatzailearen nagusi hurrenari gauza bera eskatuko dio. Betiere beharrezko neurriak hartuko dira, lizentzia edo baimena hartzen duen langilea bertan ez egoteak zerbitzuari kalterik ekar ez diezaion.

55. artikulua.-

1. Ongi justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea langileen funtsezko eskubide absolutua da; izan ere, alde batera utzi ezin daitezkeen hainbat eskakizun dakartza berekin (giza eskakizunak eta eskakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan ez dago esaterik lizentzia ematea Gazteriaren Foru Erakundearen hautazko eskumena denik, ezinbestean bete beharreko obligazioa baizik.

2. Aurreko idatz-zatian aipatutakoari dagokionez, Gazteriaren Foru Erakundeak behar den aurrerapenaz egindako eskaerak ezin izango ditu inoiz ukatu, ezta horiei buruzko erabakia atzeratu ere. Hala, lizentzia horiek ematen direnean eskatzaileak betiere erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren beharrak gorde beharrak ez du horretan ondorioz izango.

56. artikulua.-

1. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak ematea Gazteriaren Foru Erakunde Zuzendari-Gerentearen eskumena izango da, langileen arduradunaren alde aurreko txostenarekin. Hark, aldi berean, eskatzailearen nagusi hurrenari eskatuko dio.

2. Txostenetan zehaztuko da baimena eskatu duen langilea ez egoteak zerbitzuari kalte egin diezaiokeen ala ez, baita, kalterik gertatu ahal izatekotan, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar diren ere.

57. artikulua.-

Edoskitzeagatik etena eta adingabeak edo minusbaliatuak zaintzeko lanaldi-murriztea bateragarriak diren kasuetan izan ezik, ezin izango da kapitulu honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu, eta gerora emandakoak lehenagotik baliatzen ari dena deuseztatzen du, baldin eta azken hori hartzeko eman den epea amaitu bada.

58. artikulua.-

Langileek hartzen dituzten lizentziak eta baimenak edukitzeagatik sortzen diren lanen prestazioko etenaldiek ez dute langileen osoko zerbitzu aktiboko egoera inola ere aldatzen eta, kapitulu honetako 66. eta 73. artikuluetan dauden ezohiko balizkoak izan ezik, ez dute ordainsariatetan kalterik ekartzen.

59. artikulua.-

Lizentzia eta baimenak baliatzeko epea amaiturik, langileak lehenbailehen itzuliko dira beren lanpostuetara, ongi justifikatutako salbuespenetan izan ezik. Bestela diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko diote.

60. artikulua.- Gaixotasunagatik edo istripuagatik lizentziak

1. Langileak gaixorik badaude edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez garatzea galarazten badie eta medikuaren txostenak eta osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute erabat sendatzeko behar duten denboran, baita aldi baterako ezintasunagatik

también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el/la trabajador/a, siempre que esta condición resulte acreditada.

Artículo 53.-

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los/as solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al Director-Gerente, al menos con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Director-Gerente y ponerlo en conocimiento de su inmediato superior, con una antelación de 48 horas.

Artículo 54.-

La concesión de licencias y permisos corresponderá al Director-Gerente, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta del/la responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del jefe inmediato del solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del/la trabajador/a que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 55.-

1. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los/as trabajadores/as, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa del Instituto Foral de la Juventud.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la Dirección del Instituto Foral de la Juventud, en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Artículo 56.-

1. Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente al Director-Gerente del Instituto Foral de la Juventud previo informe del responsable de personal, quien a su vez, lo requerirá del jefe inmediato del solicitante.

2. En los informes se determinará si la ausencia por permiso del/la trabajador/a puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Artículo 57.-

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanarse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

Artículo 58.-

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte de los/as trabajadores/as, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 66 y 73 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 59.-

Transcurrido el periodo de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, los/as trabajadores/as deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 60.- Licencias por enfermedad o accidente

1. Los/as trabajadores/as, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario

espedientea ordezteko aldi osoan zehar ere. Foru Erakundeak aukera izango du aldez aurretik legezko berme-baliabide guztiak erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

2. Lizenzia horiek Gazteriaren Foru Erakundeak kontrolatu ahal izango ditu egoki irizten duen moduan, aldez aurretik Langile Batzordeari jakinarazi ondoren.

3. Gaixotasunagatik baja hartzen duten langileek ordainsarien % 100 jasoko dute gehienez 18 hilabeteetan.

Aurreko idatz-zatian adierazitako ordainsariak jasotzeko, kontuan izango da altan egoteagatik sortutako dirua. Ordainsari kontzeptu finko edo aldakor guztiak zenbatuko dira, aparteko orduak izan ezik.

Horri dagokionez, gaixotasunagatik bigarren baja lehenengo baja bera dela ulertuko da, baldin eta bi baja horiek arrazoi berberak badituzte eta haien artean, gutxienez, lanaldi aktiboko egutegiko hilabete bat igaro ez bada.

4. Lanbide-gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako bajaren kasuetan, laguntza ekonomiko osagarri egokiak emango ditu Gazteriaren Foru Erakundeak, ordainsari horiek % 100ean osatu arte. Langileak aldi berean bestelako aseguru osagarri antzekorik badu, aldiz, azken horiek ezin izango dira metatu. Aurreko idatz-zatiak aipatzen dituen ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntaren edo lanekoa ez den istripuaren bajarentzako ezarritakoari begiratuko zaio, zenbateko horiek bajaz aurreko urtean zehar ohiko lanalditik kanpo egin diren zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoeh gehituta. Horri dagokionez, bajaren aurreko urtean aparteko zerbitzuengatik eginak diren haborokinak hamabiz zatituko dira.

5. Gaixotasunagatik edo istripuagatik lizentzialdian zehar lizenzia hori hartu duen langileak baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekiko bateraezina den jarduera bat egiten badu, ez du inolako ordainsaririk jasoko, eta diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen langileak, diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio, bai eta bestelako erantzukizunei ere.

61. artikulua.- Haurdunaldiagatik, erditzeagatik edo edoskitzeagatik lizenzia.

1. Erditzearen kasuan, Gazteriaren Foru Erakundeak emakumezko langileek haurdunaldiagatik edo erditzeagatik lizenzia hartzeko eskubidea izango dute. Aipatutako lizenziak egutegiko 120 egun iraungo du; emakumezko langileak egun horiek nahi duen bezala bana ditzake, baldin eta egutegiko 42 egun, gutxienez, erditu eta gero hartzen badira. Gainerako egunak aitzak har ditzake semea edo alaba zaintzeko, baldin eta ama hiltzen bada. Erditzean haur bat baino gehiago jaiotz gero, lizenziak egutegiko ehun eta berrogei egunez bakarrik iraungo du.

Lizentziaren epealdi osoa agortuz gero, emakumezko langileak bere lana ondo egiteko berriz hastea eragozten dion osasun-egoera izatekotan, gaixotasunak eragindako baja-egoerara igaroko da, baina horretarako derrigorrezko izapideak bete beharko ditu.

2. Aurrekoa gorabehera, amak eta aitzak lan egiten dutenetan, horrela frogatzen badute, amak, amatasunagatik lizentziaren epealdia hasterakoan, aukera egin ahal izango du, aitzak lizentziaren azken egunetatik hogeita zortzira arte har dezan, baldin eta etengabe hartzen badira eta prozesuaren amaierakoak badira, ama lanean hasteak beraren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik.

Hortaz, besteren konturako langileak ez direnek hauxe egin beharko dute: alde batetik, Ekonomia Jardueren gaineko Zergan alta emanda dutela egiaztatzea; bestetik, lanbide arteko gutxieneko lansaria baino gehiago irabazten dutela frogatzea.

3. Orobat, emakumezkoak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du, baldin eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haur bat modu naturalean edo artifizialean edoski behar badu; etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango du, halaber. Emakumezkoak, berak hala nahita, eskubide horren ordeztu, lanaldi arrunta ordu betez labur

para su total restablecimiento, así como por el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo el Instituto Foral hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas Licencias podrán ser controladas por el Instituto Foral de la Juventud en la forma que se estime oportuna, informando previamente de ello al Comité de Trabajadores/as.

3. En caso de baja por enfermedad, los/as trabajadores/as percibirán el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 18 meses.

Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos fijos o variables, excepto las horas extraordinarias.

A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo activo.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, el Instituto Foral de la Juventud proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el/la trabajador/a que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El/la trabajador/a que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 61.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia

1. En el supuesto de parto las empleadas del Instituto Foral de la Juventud tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 120 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente por la empleada pública, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento, pudiendo hacer uso del resto de días el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

Si una vez agotado el periodo total de la licencia la empleada presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen y así lo justificasen fehacientemente, aquella al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 28 de los últimos días de licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

A estos efectos, aquellos que no fueran trabajadores por cuenta ajena, deberán acreditar estar dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

3. Asimismo, la empleada tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad.

dakion eskatu ahal izango du, betiere helburu berbererako denean. Biberioia ematen dionean, etenaldirako edo lanaldiaren laburpenerako eskubidea aitak hartu ahal izango du, baldin eta alde zuzenetik eskatu eta frogatzen badu, zeinek egiaztatu beharko duen ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hori hartzeari uko egin diola edo hori ezin har dezakeela. Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko langileak; bestela, edoskitze-orduak metatu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz, emakumezko langilearen egutegiaren arabera; bestela, eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batez geroztik hartu gabe dituen orduak metatu ahal izango ditu, gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak badira.

4. Lizentzia hau gaixotasunak edo istripuak eragindako lizentziaren antzera eskatu, frogatu eta emango da. Honela, hura eman dakion, emakumezko langileak Zuzendari-Gerenteari eskatu beharko dio, dagokion eskaera-orriari medikuaren ustez emakumezko langilea erditzearen aurreko epealdian dagoela lekukotzen duen osasun-ziurtagiri ofiziala aurkeztuz, eta eskaera-orri horretan adieraziko du erditu aurrean eduki ez duen denbora metatzeko duen asmoa. Gero erditzea gertatu den data ere egiaztatu beharko da medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuta.

5.- Haurdunaldi-arriskuagatik aldi baterako ezintasuneko egoeran, Gazteriaren Foru Erakundeak emakumearen ordainsarien % 100eraino osatuko du.

6.- Erditzeagatik lizentzian, Gazteriaren Foru Erakundeak tauletako ordainsarien % 100 ordainduko du, Gizarte Segurantzak ordaintzen ez duen egunetan.

62. artikulua.- Aitatasunagatik lizentzia

1. Seme-alaba baten jaiotzarengatik, edo adopzioa dagoenean, aita langileak hiru laneguneko lizentziarako eskubidea izango du, jarraian hartuta edo ez, baina jaiotza datatik edo adoptatua bizilekura iristen denetik hamabost egunetako epealdiaren barruan hartuta. Nazioarteko adopzio-kasuetan, adingabearen jatorrizko legeriak agindutako beharrezko lege-izapideak egiteko eskatu ahal izango da artikulua honetan aipatzen den lizentzia, adopzio-prozesua eta lege-betebeharrak ongi egiaztatu ondoren.

Edozein arrazoirengatik adopzioa gauzatzen ez bada, langileak honako aukera hauek izango ditu: hartutako egunak urte naturalaren barruan sartzea, egun horiek oporretatik kentzea edo dagozkien kopuruak soldatetik kentzea.

2. Jaiotzearen ondorioz ama edo seme-alabaren osasun-egoerak okerrera egiten badu, edo jaiotzea aita langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatzen den lizentzialdia bi egunetan luzatzeko eskubidea izango du aitak.

63. artikulua.- Adopzioagatik edo harreragatik lizentzia

Hiru urtekoa baino gazteagoa den adingabearen adopzio edo harrera gertatzen denean, emakumezko/gizonezko langileak erditzearen lizentziarekin aldenitu daitekeen beste lizentzia bat eskatzeko eskubidea izango du, adoptatua edo etxean hartutakoa etxe berrira heltzen denetik zenbatzen hasita. Adoptatuak edo etxean hartutakoak hiru urte baino gehiago baditu, lizentziak laurogeita hamar eguneko iraupena izango du.

Aitak eta amak lana egiten badute honako bi aukera hauek edukiko dituzte: bietako batek baino ezin izango du eskubide hori gauzatu, lizentzia hori hartu ezin dezakeela edo horri uko egiten diola egiaztatuz edota lizentzia aldi berean edo bata bestearen ondoren baliatuzko aukera edukiko dute, inolaz ere hemen aurreikusitako gehieneko egun kopuruak gaindituz.

Adopzioa atzerrian egiten bada, eta langileak nahitaez joan behar badu eta hori behar beste egiaztatzen bada, orduan adopzioagatik lizentziaren epealdiaren barruan sartuko da horretarako behar den denbora. Epealdi horretako lizentzia hartzeko, adopzioa benetan egin behar da; bestela, denbora hori langilearen kontura hartuko da.

64. artikulua.- Norberaren edo senideen ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik lizentzia.

1. Langilea bera ezkontzeagatik, edo izatezko Bikoteen Erregistro Publikoan izena emateagatik, langileak egutegiko 20 eguneko iraupena duen lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Ezkontza aurretik edo

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia. La empleada podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la empleada pública, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

4. La licencia por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la empleada al Director-Gerente, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el período anterior al parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

5.- En la incapacidad temporal por supuesto de riesgo en el embarazo, el Instituto Foral de la Juventud complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

6.- En la licencia por alumbramiento, el IFJ/GFE abonará el 100% de las retribuciones de las tablas, los días que no lo haga la Seguridad Social.

Artículo 62.- Licencia por paternidad

1. Por el nacimiento de un hijo/a, o en caso de adopción, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar. En los supuestos de adopción internacional, la licencia recogida en este artículo, podrá solicitarse para la realización de los trámites legales preceptivos exigidos por la legislación del país de origen del menor, previa acreditación fehaciente del inicio del proceso de adopción y sus requisitos legales.

Si por las causas que fuere, la adopción no se llevare a efecto, el/la empleado/a deberá a su elección, recuperar los días disfrutados dentro del año natural, bien a cuenta de vacaciones, bien por el correspondiente descuento de haberes en nómina.

2. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o si tuviera lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del padre trabajador/a, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 63.- Licencia por adopción o acogimiento

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 3 años, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia que se equipara a la de alumbramiento contada a partir de la llegada del adoptado o acogido al nuevo hogar. En caso de que el hijo/a adoptado/a o acogido/a sea mayor de 3 años, la licencia tendrá una duración de 90 días.

En caso de que el padre y la madre trabajen, o bien sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, acreditando la imposibilidad o renuncia del otro a disfrutar de esta licencia, o bien podrán distribuir el disfrute de la misma entre ambos de modo simultáneo o sucesivo sin poder exceder en ningún caso, del número máximo de días de licencia aquí previstos.

En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del/de la trabajador/a.

Artículo 64.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con ante-

ondotik hartu ahal izango ditu, ezkontza-eguna barne, baita oporraldiaren aurretik edo ondotik ere.

2. Langile batek artikulua honetan aurreikusitako elkarbizitza egonkorrengatik ezarritako lizentzia duenean, lizentziaz geroko bi hilabeteetako epean, langileak herriko udalak emandako elkarbizitza ziurtagiria aurkeztu beharko du, non interesdunek euren egoitza ezarrita baitute. Ezin izango da kontzeptu honengatik 4 urteko epean lizentzia berri bat eman.

3. Langilearen gurasoak, ezkontzako gurasoak, anai-arrebak, ezkontzako anai-arrebak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egutegiko egun bat hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontza ospatzen den eguna bera. Ospakizuna langilea bizi den lekutik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada, lizentzia hori egutegiko 3 eguneko izango da.

65. artikulua.- Ahaideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagarriko lizentzia.

1. Langileak kontzeptu horrengatik har dezakeen lizentziak honako iraupaldi hauek ditu:

HERIOTZA:

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso eta ezkontzako gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan 5 egun.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailarainoko gainerako senideen kasuan 3 egun.

GAIXOTASUN LARRIA:

Ezkontidearen edo seme-alaben kasuan 5 egun.

Gurasoen eta ezkontzako gurasoen kasuan 3 egun.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailarainoko gainerako senideen kasuan 2 egun.

2. Adierazitako lizentzialdiak egutegiko bi egun gehiagoz luzatuko dira, lizentzia eragin duten arrazoiak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen badira.

3. Senideek ongi egiaztatutako gaixotasun larria badute, iraupen bereko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ostean, baina ohiko bizilekuaren distantziagatik luzatzea ez zaio ezarriko kasu horretan.

4. Aurrekoari dagokionez, lizentzia finalista horrek hasiera batean menpeko gaixo batek eguneko bizitzan eragiten duen aztoramenari aurre egiteko baliagarri behar du. Ospitaleratzeak betiere bizimodua aldatzea dakar, baina, era berean, kirurgia-aktek ere arreta intentsiboaren beharra dakarte berekin. Era berean, gaixotasun larria dela ulertuko da osasun-zerbitzu eskudunek horrelakotzat jo dutenean. Azken kasu horretan, lizentzia-eskaerarekin batera agiri idatzia aurkeztu beharko da; hartan, osasun-zerbitzuetako medikuek mendetasun hori egiaztatuko dute. Nolanahi ere, lizentziak gehienezko egun kopuru bat eskatzen du. Beharrezkoa ez bada, ez da zertan Hitzarmenean aurreikusitako egun kopurua agortu beharrik.

5. Senideen gaixotasun larriagatik lizentzia-egunak segidakoak izan daitezke edo ez, eta lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira egutegiko hamalau egun baino gehiago igaro.

66. artikulua.- Adingabeak edo urritu fisiko edo psikikoak zainzteagatik lizentzia

1. Legezko zaintza-arrazoiak direla-eta, langileak 12 urteko adingabe bat, edo ordainduriko jarduerarik egiten ez duen urritu fisiko edo psikikoren bat badu zaintzeko, bere lanaldia herenera edo erdira laburtu ahal izango du, dituen ordainsari guztien batez besteko labur-tzearekin, hirurtekoak barne. Legezko zaintzagatik lanaldi-laburtzea ematea bateraezina izango da beste edozein jarduera (ordaindua ala ez) egiteko, laburtu den ordutegiaren barnean.

2. Behar bezala justifikatutako kasuetan, ezkontidearen, seme-alaben, langilearekin bizi den amaren, edo aitaren ezintasun fisikoa edo psikikoa dela-eta, aurreko idatz-zatian aipatutako baldintzetan lanaldia murrizteko eskubidea izango du langileak.

67. artikulua.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik lizentzia.

Langile batek ohiko etxebizitzaz aldatu behar badu, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

rrioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Cuando un trabajador/a disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los Interesados tengan establecida su residencia. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/la trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del/la trabajador/a.

Artículo 65.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

1. La licencia a que tiene derecho el/la trabajador/a por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

FALLECIMIENTO:

5 días en el caso de cónyuge, hijos/as, padres y padres políticos, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as.

3 días en el caso del resto de parientes hasta 2ª grado de afinidad.

ENFERMEDAD GRAVE:

5 días en el caso de cónyuge e hijos/as.

3 días en el caso de padres y padres políticos.

2 días en el caso del resto de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del/la trabajador/a.

3. En los casos de enfermedad grave, justificada de parientes, el/la trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, esta licencia finalista, ha de servir para atender la alteración de la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesaria la licencia, así como las altas quirúrgicas, ya que implican la necesidad de atención intensiva. Del mismo modo, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos. En este último caso, la solicitud de licencia deberá ir acompañada de documento escrito en el que el personal facultativo sanitario establezca esa dependencia. En cualquier caso la licencia supone un máximo de días. No siendo necesario no se tiene porqué agotar el número de días previstos en el Convenio.

5. Los días de licencia por enfermedad grave de parientes podrán ser consecutivos o no consecutivos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último.

Artículo 66.- Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos

1. El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la Jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, hijos/as, padre o madre, que convivan con el/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

Artículo 67.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

68. artikulua.- Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia

1. Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak eta norberaren eginkizunak betetzeko, horiek egiteko behar duten denboran lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, betiere lan ordutegitik kanpo horiek egin ezin badira.

2. Hitzarmenari dagokionez, derrigorrezko eginbehar publikoak eta norberaren eginkizunak honako hauek izango dira:

a) NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

b) Epaitegien, komisarien, Gobernu Zibil edo Militarren eta abarren zitazioak.

c) Zinegotzi, Diputatu, Batzarkide edo Legebiltzarkide gisako hautetsi gisa, Gobernu Organoen eta horien menpeko Batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko idatz-zatiko c) atalean bildutako betebeharrak betetzeko, langileak hiru hilabeteko epean lanorduen % 20 baino gehiago sartzerik ez badu, eraginpeko langile hori nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro daiteke, berak horretarako eskaera egiten badu. Aipatutako eginkizunak betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik langileak kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, horien zenbatekoa Gazteriaren Foru Erakundean dituen lansarietatik kenduko zaio.

69. artikulua.- Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia

1. Hitzarmen honetan ezarritakoaren babesean sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartu ahal izango dute, Hitzarmen honetan jasotako egoera, epe, baldintza eta betebeharen arabera.

2. Dena dela, Hitzarmenaren negoziazio-mahaia osatzen duten langileek eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboa burutzeak daramatzan mota guztietako bileretara joateko behar duten denboran zehar lizentzia ordaindua hartzeko, eta horretarako betebehar hau bakarrik dute: jazokizun horrengatik suertatzen diren lan-absentziei buruz hurrenez hurreneko buruari aurretiaz idazki bidez jakinaraztea.

3. Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak eskatuta, horretarako deituriko edozein bileretan langileen ordezkariak erabilitako denbora barne hartuko da, eta denbora horrek ez du sindikatuko ordu-kreditua deskontatuko.

70. artikulua.- Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko lizentzia

1. Langileek eskubidea dute lanaldian zehar osasun-kontsulta, -sendabide eta -miaketetara joateko, baldin eta horiek guztiak egiten dituzten zentroek lanalditik kanpo joateko moduko kontsulta ordurik ez badute ezarrita; edozein kasutan ere, asistentzia horiek behar bezala frogatu beharko dira.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hau hilabeteko lau ordu baino gehiagoko epealdian erabili.

3. Aurreko idatz-zatian bildutako mugatik kanpo geratzen dira honako kasu hauek: medikuak aginduta zentro medikoetara joatea nahitaezkoa denean.

4. Mendeko adinekoak eta seme-alaba adingabeak kontsulta medikora laguntzeagatik ere emango da lizentzia hori, hilean ordu-muga berdinarekin eta behar bezala justifikatuta.

71. artikulua.- Norberaren eginkizunetarako baimena

2007. urterako norberaren eginkizunetarako bi egunera arteko baimena ezartzen da, urte horretan lan egindako denboraren arabera. Baimena hasi baino egutegiko 15 egun lehenago eskatu beharko da, eta, edonola ere, dagokion Zentroko edo Zerbitzuko Arduradunaren baimena izan beharko du, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzeko.

72. artikulua.- Betetzen duen eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzenik ez duten ikasketak ikastegi ofizialetan egiteagatik lizentzia

Artículo 68.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares.

c) La asistencia a las reuniones de los Organos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el/la trabajador/a afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el/la trabajador/a, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en el Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 69.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

1. Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente Convenio se contienen.

2. En todo caso, los/as trabajadores/as que formen parte de la mesa negociadora del Convenio, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

3. Estará incluido en este apartado el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores para cualquier reunión convocada al efecto a requerimiento de la Dirección del IFJ, y este tiempo no descontará crédito horario sindical.

Artículo 70.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. Los/as trabajadores/as no podrán hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

4. Esta licencia se otorgará también en el caso de acompañamiento de mayores dependientes e hijos menores de edad con el mismo límite de horas mensuales, debidamente justificadas.

Artículo 71.- Permiso por asuntos personales

Para el año 2007 se establece un permiso por asuntos personales de hasta dos días, en proporción al tiempo trabajado durante dicho año. El disfrute deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días naturales con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo ser autorizado, en cualquier caso, por el Responsable del Centro o Servicio correspondiente, a efectos de la correcta prestación del servicio.

Artículo 72.- Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función o plaza desempeñada

Garatzen den eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzenik ez duten gaiak dagozkien ikasketak egiteko, langileek azterketa akademikoetara joateko beharrezko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute (egutegiko bi egun urteko eta ikasgaiako). Gehienez ere egutegiko hamar egun hartu ahal izango dituzte urtean, eta bi egun gehiago azterketa langilearen bizitokitik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada.

73. artikulua.- Norberaren eginkizunetarako baimena

1. Norberaren eginkizunetarako emandako baimenek ez dute inolako ordainsaririk izango. Baimen horien iraupena gutxieneko egutegiko 7 eguneko denboraldikoa izango da, eta metatuta, ezin izango da inolaz ere 3 hilabete baino gehiagokoa izan bi urtetik behin.

2. Administrazioan edo Gazteriaren Foru Erakundearen mailaketa gora egiteko langileek hautaketa-ikastaroak edota praktikaldiak egin ahal izango dituzte, eta horretarako baimena eskuratu ahal izango dute. Baimenak ikastaroaren eta praktikaldiaren iraupen berbera izango du, eta ez da ordainduko.

74. artikulua.- Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteagatik lanaldia murrizteko baimena

1. Lanpostuarekin edo egitekoekin zuzeneko zerikusia duten hobetze-ikasketak egiteko baimena honako kasu honetan emango da bakarrik: ikasketa horiek zentro akademiko ofizialetan izateaz gain eta eskola horietan asistentzia derrigorrezkoa izateaz gain, egindako ikasturte osoko matrikula behar bezala egiaztatzen duen agiriarekin egiten bada eskaera.

2. Baimen horren iraupena ezin izango da ikasturtearena baino luzeagoa izan eta matrikulaturik egondako ikasturtea gainditzen bada berrituko da baimena. Langilea ez bada azterketak egitera joaten, lanaldi mota hori izateko eskubidea galduko du hurrengo hiru ikasturteetan.

3. Baimen horrek zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin, Eusko Jaurlaritzaren Dekretuaren arabera.

4. Gazteriaren Foru Erakundearen mailaz igotzeko probak egiteko baimenak emango dira, proba horiek egiteko beharrezko denboran.

5. Euskara-ikastaroetara bertaratzeko salbuetsita geratzen da, Hitzarmen honetan araututakoaren arabera.

75. artikulua.- Edozein ekitaldi kolektibora (zientifikoa, teknikoa, profesionala, elkargokoa, elkartekoa edo sindikal) joan ahal izateko baimena

1. Langileei euren lanpostuarekin zerikusia duten kongresu, ikastaldi, ikastaro, mintegi, simposium, topaketa, saio, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta izaera zientifiko, tekniko, profesional, kolegiatu, asoziatibo edo sindikaleko talde-gertakizunetara joateko baimenak eman ahal izango zaizkie, gehienez urtean egutegiko 15 eguneko epealdirako, epe hori zati daitekeelarik.

2. Gazteriaren Foru Erakundeak bilera horietara joatea susta dezake, bertan landuko diren gaiak interesgarritzat jotzen dituelako. Kasu horietan, bertaratuak langileek eskubidea izango dute dietagatik, bidai gastuengatik, egonaldia, egonaldia, izena emateagatik edo bestelako-engatik kalte-ordaina jasotzeko. Orobat, ahalik eta lasterren txosten zehatz bat egingo du, jasotako esperientziei buruz eta esperientzia horiek zerbitzuaren mesedetan erabiltzeko eskaintzen dituzten aukerei buruz.

3. Langileak bere kabuz eskatu duen baimenak ez du eskubiderik emango inongo kontzeptuengatik kalte-ordaina kobratzeko, ezta dietek, bidaiak, ostatu hartzeak, edo izena emateak eragindako gastuengatik ere. Gastu horiek guztiak langileak ordaindu beharko ditu.

IV. KAPITULUA

SOLDATEI BURUZKO BESTE GAIAK: LEHENENGO ETXEBIZITZA EROSTEA; FAMILIA LANGUNTZA; JAIOTZA TASA; BEKAK ETA IKASKETA LAGUNTZAK; LANEKO ARROPA; MANTENUA; ALDI BATERAKO LANGILEEK DITUZTEN MOZKIN SOZIALAK

76. artikulua.- Lehenengo etxebizitza erostea.-

Etxebizitza erostegatik interes-tasaren diru-laguntza emateko eskaera egiteko eskubidea salerosketa-eskritura sinatzen den momentuan sortzen da eta erositako etxebizitzari aurre egiteko mailegu pertsonala edo hipoteka-mailegua eskatzen da.

Langile berriak sartzen badira, eskubidea langileak Erakundearen alta ematen duen momentuan sortuko da.

1. Mailegu lagungarriaren zenbatekoaren gehiengoa 56.900,00 eurotan ezartzen da. Zenbateko hori urtero berraztertuko da,

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 km. del lugar de residencia del examinado.

Artículo 73.- Permiso por asuntos propios.

1. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por períodos mínimos de 7 días naturales, que acumulada no podrá, en ningún caso exceder de 3 meses cada dos años.

2. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los/as trabajadores/as en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a otros puestos de trabajo del propio Instituto Foral o de la Administración. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 74.- Permiso de reducción de jornada por realización de estudios o pruebas de promoción profesional Interna

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, solo será concedido permiso cuando, además de realizarse los mismos en centros académicos oficiales y con asistencia obligatoria del alumno a las clases, la solicitud vaya precedida de acreditación suficiente de la matrícula efectuada por curso académico completo.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico y su renovación estará condicionada a la superación del curso en el que se estuvo matriculado. En caso de no presentarse a examen, el solicitante perderá el derecho a acceder a esta modalidad de jornada durante los tres cursos académicos siguientes.

3. Este permiso conllevará el derecho de Indemnización por razón del servicio según Decreto del Gobierno Vasco.

4. Para la realización de pruebas de promoción profesional dentro del Instituto Foral de la Juventud, se concederán permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

5. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el presente Convenio.

Artículo 75.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

1. Podrán concederse permisos a los/as trabajadores/as por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, relacionados con su puesto de trabajo.

2. Si las asistencias fueran promovidas por el propio Instituto Foral de la Juventud, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para el mismo, el/la trabajador/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio.

3. El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del/la trabajador/a no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.

CAPITULO IV

OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: ADQUISICION PRIMERA VIVIENDA; AYUDA FAMILIAR; NATALIDAD; BECAS Y AYUDAS DE ESTUDIO; MANUTENCION; ROPA DE TRABAJO; BENEFICIOS SOCIALES DE LOS CONTRATADOS TEMPORALES

Artículo 76.- Adquisición de primera vivienda.-

El nacimiento del derecho para efectuar la solicitud de concesión de la subvención de interés por adquisición de vivienda se produce en el momento en que se firma la escritura de compraventa y, se solicita el préstamo personal o hipotecario para hacer frente a la compra de la vivienda.

En caso de incorporaciones de nuevos/as trabajadores/as, el derecho nace en el momento de su alta en el Instituto.

1. La cuantía máxima del préstamo auxiliabile se establece en 56.900,00 euros, cantidad que se revisará anualmente mediante

Negoiazio Batzordeak berak adostuta. Gehienezko laguntza hiru interes-puntuak izango da, betiere horien ordainketa egiaztatzen bada.

2. Artikulu honetan ezarritako interesen ordainketa ematea, ohiko etxebizitza erosteari buruz ari da eta behin bakarrik emango da.

3. Interesen ordainketa 1. puntuari adierazitako gehienezko maileguaren zenbatekoari dagokio. Bost urtekoa izango da eta segidako hogeitahiruhilekotan ordainduko da.

4. Hobarria jasotzeko eskaerei aplikatuko zaizkien baldintzak eskubidea sortzen den unean indarrean daudenak izango dira, eskubidea zein egunetan eskatu den begiratu gabe.

5. Eskaerarekin batera aurkeztu beharreko ziurtagiriak honako hauek dira:

- Etxebizitzaren salerosketa-eskrituraren fotokopia.
- Mailegu hipotekarioaren edo mailegu-polizaren fotokopia, erosten den ondasuna zein den zehazten duena.

6. Aldizkako langile finkoek deialdian zehar laguntza hori baliatzeko aukera edukiko dute, beraz, Erakundearen zerbitzurako benetako lanik ez dagoenean etengo da.

77. artikulua.- Familia Laguntza.

1. Ezkontide bakoitzarengatik 9,77 euro ordainduko da eta seme-alaba bakoitzarengatik 4,51 euro, betiere diru-sarrerarik ez badute, langilearekin bizi badira eta bere kargura badaude.

2. Seme-alabek 18 urte betetzen dituztenean laguntza hori ez da jasoko.

Aipaturiko laguntza hori 23 urte bete arte jasotzeko aukera egongo da honako kasu hauetan: seme-alaba langabezia dagoela, diru-laguntzarik jasotzen ez duela edo ikasketak egiten ari dela ziur-tatzen bada. Era berean, behar bezala justifikaturiko mendetasun ekonomikoa eragiten dituzten baliaezintasun kasuetan, ordaintzen jarraituko da.

3. Bi ezkontideak Erakundeko langileak badira, laguntza hori jasotzeko eskubidea batek bakarrik edukiko du, hartzailearen hautaketa beren esku geldituko delarik.

4. Laguntza jasotzeko, beharrezkoa izango da urtero laguntza hori jasotzeko langileak duen eskubidea justifikatzea. Eskatzaileak onuradunen egoeran sortzen diren aldaketen berri eman behar du horiek indarrean dauden hilabetearen barruan.

78. artikulua.- Jaiotzak.-

1. Seme-alaba bakoitzaren jaiotzagatik 60euroko laguntza bat emango da.

2. Gurasoak Erakundeko langileak badira, horietako batek bakarrik edukiko du laguntza hori jasotzeko eskubidea.

79. artikulua.- Gizarte Laguntzak.-

Idatz-zati honen barruan, honako laguntza mota hauek ezartzen dira:

1.- Langileen prestakuntzarako laguntzak.

Prestazio horren helburua, langileen funtzioekin zuzeneko gaiekin lotura duten eta funtzioen garapenerako aplikazio praktikoa duten prestakuntza-ikastaroak egin dituzten langileei ekonomikoki laguntzea izango litzateke.

Idatz-zati honetan erabil daitekeen zenbatekoa ezarritako fondo osoaren % 15en baliokidea da, ordainketak kopuru aldakorrekin eginez, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa banatzerakoan gelditzen den zenbatekoa laguntza hori eskatu eta baldintzak betetzen dituzten langileen artean ordaintzen da.

2.- Langileen seme-alaben ikasketetarako laguntzak.

Prestazio honen helburua, 3-16 urteko seme-alabak dituzten langileei ekonomikoki laguntzea da. Idatz-zati honetan erabil daitekeen zenbatekoa ezarritako gutzizko fondoaren % 15 da.

Ordainketak kopuru aldakorrekin egingo dira, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa banatzerakoan gelditzen den zenbatekoa laguntza hori eskatu eta baldintzak betetzen dituzten langileen artean ordaintzen da.

3.- Seme-alaba urrituen ikasketetarako laguntzak.

Gazteriaren Foru Erakundeak seme-alaba urritu fisiko edo psikikoak dituzten familiek Gizarte Segurantzatik edo beste erakunde ofizial batetik jaso behar dituzten jasotzekoak eta laguntzak osatuko ditu, hezkuntza bereziko gastuen kontzeptupean. Idatz-zati honetan erabil daitekeen zenbatekoa ezarritako gutzizko fondoaren % 15 da.

acuerdo de la Comisión Negociadora. La ayuda máxima será de tres puntos de interés, siempre que se acredite el abono de los mismos.

2. La concesión de abono de intereses establecido en este artículo se refiere a la adquisición de la vivienda habitual y se concederá por una sola vez.

3. El abono de intereses corresponderá a la cuantía de préstamo máximo indicada en el punto 1 y por un período de cinco años, abonándose en veinte trimestres consecutivos.

4. Las condiciones aplicables a las solicitudes de concesión, serán las vigentes en el momento del nacimiento del derecho independientemente de la fecha de solicitud.

5. La justificación a acompañar a la solicitud será:

- Fotocopia de la escritura de compraventa de la vivienda.
- Fotocopia de la escritura de préstamo hipotecario o póliza de préstamo con indicación del bien a cuya compra se destina.

6. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as disfrutarán de esta ayuda durante los períodos de llamamiento, interrumpiéndose por tanto, cuando no haya un efectivo trabajo al servicio del Instituto.

Artículo 77.- Ayuda Familiar.-

1. Se abonará 9,77 euros/mes por cónyuge y 4.51 euros/mes por hijo/a que no perciban ingresos, que convivan con el/la trabajador/a y que estén a su cargo.

2. La ayuda por hijo/a dejará de percibirse al cumplir la edad de 18 años.

Podrá ampliarse hasta los 23 años como máximo la percepción de la citada ayuda, cuando se justifique fehacientemente que el hijo/a está en situación de desempleo y no cobre subsidio o curse estudios. Igualmente en los supuestos de invalidez que implique dependencia económica, debidamente justificada, se continuará abonando.

3. En el supuesto que los dos cónyuges sean trabajadores/as del Instituto, sólo se generará el derecho a esta ayuda en favor de uno de ellos, quedando a elección de los mismos, la designación del/la receptor/a.

4. Para percibir la ayuda, será necesario justificar anualmente, el derecho a la misma. El receptor vendrá obligado a comunicar los cambios que se produzcan en la situación de los beneficiarios dentro del mes en que se rigen.

Artículo 78.- Natalidad.-

1. Se concede una ayuda en concepto de natalidad de 60 euros por cada hijo/a.

2. En el supuesto de que ambos/as padres/madres sean trabajadores/as del Instituto sólo tendrá derecho a la ayuda uno de ellos.

Artículo 79.- Ayudas Sociales.-

Dentro de este apartado, se establecen los siguientes tipos de ayudas:

1.- Ayudas para formación de los/as trabajadores.

El objeto de esta prestación es ayudar económicamente a los/as trabajadores/as que hayan realizado cursos de formación en materias directamente relacionadas con las funciones de su puesto de trabajo y que tengan una aplicación práctica en el desarrollo de las mismas.

La cuantía disponible en este apartado es equivalente al 15% del fondo total establecido, abonándose con carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todos los empleados que soliciten esta ayuda y cumplan los requisitos.

2.- Ayudas para estudios de hijos/as de trabajadores.

El objeto de esta prestación es ayudar económicamente a los/as trabajadores/as que tengan hijos entre 3 y 16 años. La cuantía disponible en este apartado es equivalente al 15% del fondo total establecido.

Tiene carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todos los empleados que soliciten esta ayuda y cumplan los requisitos.

3.- Ayudas para estudios de hijos disminuidos.

El IFJ complementará las percepciones y ayudas que las familias con hijos/as disminuidos/as física o síquicamente deban recibir de la Seguridad Social, o cualquier otro organismo oficial, en concepto de gastos de educación especial. La cuantía disponible en este apartado es equivalente al 25% del fondo total establecido. Tiene

Ordainketak kopuru aldakorrekina egingo dira, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa banatzerakoan gelditzen den zenbatekoa laguntza hori eskatu eta baldintzak betetzen dituzten langileen artean ordaintzen da.

4.- Gastu medikoak

Prestazio honen helburua, eskaerak aurkezteko egunaren aurreko urte naturalean zehar, euren edo onuradunen gaixotasun-gastuak justifikatzen dituzten Gazteriaren Foru Erakundeko langileei ekonomikoki laguntzea da. Idatz-zati honetan erabil daitekeen zenbatekoa ezarritako guztizko fondoaren % 45 da. Ordainketak kopuru aldakorrekina egingo dira, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa banatzerakoan gelditzen den zenbatekoa laguntza hori eskatu eta baldintzak betetzen dituzten langileen artean ordaintzen da.

Kasu honetan, ordainketa-irizpideak honako kontzeptu hauen arabera ezarriko dira:

Ezintasun handiekiko (Fisikoak edo Psikikoak) arretatik eratorritako gastuengatik % 20ko laguntzak, betiere 3. pertsonaren beharra justifikatu daitekeenean.

% 25eko laguntza gaixotasun batetik, hortz-protiesetatik, betaurreko/lentilletatik, ortopediatik, eta abar, eratorritako gastuentzako.

Ordainketak kopuru aldakorrekina egingo dira, hau da, aurreikusitako zenbateko osoa banatzerakoan gelditzen den zenbatekoa laguntza hori eskatu eta baldintzak betetzen dituzten langileen artean ordaintzen da.

Gazteriaren Foru Erakundean familia-unitateko langile bat baino gehiago badago, prestazio guztiak bakarrik familia-unitateko kide batek eskatuko ditu.

Laguntza horientzako ezarri den Fondo guztira 3.000,00 euro dira. Partida hori ez bada ariketaren eskaera guztiak betetzeko nahikoa, hainbanaketa egingo da.

Atal bakoitzean gastatu ez diren zenbatekoek, gainerako kontzeptuen aurreikusitako guztizkoa gehituko dute.

Eskaera egiteko epea: Aurtengo irailaren 30a arte.

Ordainketa-data: Urriko nominarekin batera ordainduko da.

Oinarriak urteru uztailean jakinaraziko dira, eskaerak aurkezteko epea irailera arte luzatuz. Deialdi bakoitzean aurreko urte naturalean eman ziren laguntzak justifikatzen dituzten arrazoi guztiak hartuko dira kontuan. Aldizkako langile finkoen kasuan, urte osoan zehar egindako prestakuntza hartuko da kontuan, Gazteriaren Foru Erakundean duten kontratazioaldia alde batera utzita.

Hiltzarmenaren Batzorde negoziatzaileak, salbuespen moduan, artikulua honetan bildutako banaketa ezberdin bat ezarri dezake, zirkunstantzia bereziak edo norberaren zirkunstantziak kontuan hartuz.

80. artikulua.- Mantenua.-

Langilearen ordutegia eta jantokiko ordutegia berdinak badira eta laneko betebeharrak kalterik eragiten ez bazaie, eguerdiko ordu bietatik edo arratsaldeko zortzietatik aurrera lanaldia luzatzen zaien aterpetxetako langileek zentroko ohiko baldintzetan bazkaltzeko edo afaltzeko eskubidea izango dute.

Zerbitzu horietarako etenaldiaren gehieneko iraupena orduerdikoa izango da.

81. artikulua.- Laneko arropa.

Erakundeak kasu bakoitzean arropa, oinetakoak, babes-jantziak eta gainerako beharrezko elementuak emango dizkie langileei, beren funtzioak ahalik eta hoberen bete ditzaten behar den aldizkakotasunarekin. Lantoki bakoitzean behar diren arropa eta babes-jantzien zerrenda ezarriko da, indarrean dagoen Arriskuen Ebaluazioaren eta berezko ezaugarrien arabera.

82. artikulua.- Aldi baterako kontratatutako onura sozialak.-

IV. Kapituluan bildutako onura sozialak, 79., 80. eta 81. artikuluetan adierazitakoa izan ezik, ez zaizkie aldi baterako kontratua duten langileei aplikatuko, aurreikusitako kontratazio-denbora urtebete baino laburragoa denean edo 6 hilabete baino laburragoa denean, aldizkako langile finkoen postuak betetzen badira.

carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todos los empleados que soliciten esta ayuda y cumplan los requisitos.

4.- Gastos médicos

El objeto de esta prestación es ayudar económicamente a los trabajadores/as del IFJ, que justifiquen gastos por enfermedad de ellos o de beneficiarios durante el año natural anterior a la fecha de presentación de solicitudes. La cuantía disponible en este apartado es equivalente al 45% del fondo total establecido. Tiene carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todos los empleados que soliciten esta ayuda y cumplan los requisitos.

En este caso, los criterios de abono se establecen por cada uno de los siguientes conceptos:

Ayuda del 20% por gastos derivados de la atención a grandes discapacidades (Físicas o Psíquicas) en las que se pueda justificar la necesidad de 3ª persona.

Ayuda del 25 % por gastos derivados de alguna enfermedad, prótesis dentales, gafas/lentillas, ortopedia, etc.

Tiene carácter variable, es decir, se paga la cantidad que resulte al repartir el total previsto entre todos los empleados que soliciten esta ayuda y cumplan los requisitos.

Todas las prestaciones podrán ser solicitadas exclusivamente por uno de los miembros de la unidad familiar, en el caso de que haya más de uno empleado en el IFJ.

El Fondo total establecido para estas ayudas queda fijado en 3.000,00 euros. Se acudirá al prorrateo en caso de que la partida fuera insuficiente para satisfacer todas las solicitudes del ejercicio.

Las cantidades no gastadas dentro de cada apartado, incrementarán el total previsto del resto de conceptos.

Plazo de Solicitud: Hasta el 30 de septiembre del año en curso.

Fecha de Pago: En la nómina correspondiente al mes de octubre del año en curso.

Las bases se darán a conocer en el mes de junio de cada año, extendiéndose el plazo para la presentación de solicitudes hasta el mes de septiembre. Se tendrán en cuenta en cada convocatoria, todas las causas que justifiquen las ayudas que hayan tenido lugar durante el año natural inmediatamente anterior. En el caso de los trabajadores fijos-discontinuos, se contemplará la formación realizada durante todo el año, independientemente del periodo de contratación con el IFJ.

La Comisión negociadora del Convenio puede establecer, de manera excepcional, un reparto diferente al recogido en este artículo, atendiendo circunstancias especiales o individuales.

Artículo 80.- Mantenimiento.-

Siempre que su horario coincida con el del comedor y sea compatible con las obligaciones laborales, los/as trabajadores/as de los albergues cuya jornada se prolonga a partir de las catorce horas o de las veintiuna tendrán derecho, diariamente, a la comida o cena en las condiciones normales del centro.

La duración máxima de la pausa diaria será de media hora para estos servicios.

Artículo 81.- Ropa de trabajo.-

El Instituto proporcionará a sus trabajadores/as ropa, calzado, prendas de protección y demás elementos necesarios en cada caso para el mejor desempeño de sus funciones con la periodicidad adecuada. En cada centro de trabajo se establecerá el listado de ropa y elementos de protección necesario en función de la Evaluación de Riesgos en vigor y de las características propias.

Artículo 82.- Beneficios sociales de los contratados temporales.-

Los beneficios sociales recogidos en el Capítulo IV, excepción hecha de los artículos 79, 80 y 81, no serán de aplicación a las personas con contrato eventual, cuando el tiempo previsto de contrato sea inferior a un año o inferior a 6 meses en el caso de cubrir plazas de fijos-discontinuos.

V. KAPITULUA

LANA ANTOLATZEA: LANALDI PARTZIALEAN LAN EGITEN DUTEN ALDIZKAKO LANGILE FINKOEN EDO LANGILE FINKOEN DEIALDIA EGITEA; IRAUPEN ZEHATZEKO LANETARAKO KONTRATAZIOA EGITEA; ESZEDENTZIAK; LANGILEAK HAUTATZEA; BARNE PROMOZIOA SUSTATZEA

83. artikulua.- Aldizkako langile finkoen deialdia egitea.-

1. Aldizkako langile finkoen lanpostuetarako deialdia, langileak Erakundearen aldizkako langile finko gisa duen antzintasun-ordena aintzat hartuta egingo da, eta berdintasuna badago, lanposturako sarrera-proban lorturiko emaitzak hartuko dira kontuan.

2. Deialdi batean eskainitako lana ez egiteak ez du kontratua azkentzea ekarriko, betiere Erakundearen Zuzendaritzaren ustez ez badira nahikoa arrazoi biltzen. Nolanahi ere, langilea azkeneko mailara igaroko da eta salbuespen hori behin bakarrik aplikatzeko aukera egongo da, eta, beraz uko egite hori errepikatzen bada, ondorio guztietarako langilearen dimisioztat hartuko da, Langileen Estatutuaren 49. artikulua adierazten duenaren arabera.

3. Dena den, aldizkako langile finkoek, gutxienez urte natural bakoitzeko sei hilabeteko deialdi baterako eskubidea izango dute.

84. artikulua.- Iraupen jakin bateko lanetarako kontratazioa.-

1.- Aldizkako langile finkoek eta lanaldi partzialeko kontratua duten langileek, euren kategorian, talde profesional eta talde funtzionalaren barruan aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, horien erregulazioa aurreko artikuluan aurreikusitakoari egokituz.

2.- Aurrekoak azaldu ezean, lanpostu hutsa lanpostu horretarako Lan-poltsa osatzen dutenei eskainiko zaie eta deitzeko ordena dagokion Lan-poltsan momentu horretan ezarritakoa izango da, hautaketa-probetako puntuazioek eta uko egite posibleek sortuta. Lan-poltsak 85. artikuluan ezarritakoaren arabera arautuko dira.

3.- Aurrekoak egon ezean, hautagai posibleak eskatuko zaizkio Enplegu Zerbitzu Publikoari, hurrengo artikuluan araututakoaren arabera.

85. artikulua.- Lan-poltsak

Lan-poltsen erregulazioa, artikuluan honetan xedatutakoaren arabera egingo da:

APLIKAZIO EREMUA

Hitzarmen honen aplikazio-eremua Gazteriaren Foru Erakundearen edozein Kategoriarik edo lanposturik dagokion Lan-poltsa guztietara zabaltzen da, gaur egungoehi nahiz, hala badagokio, berriei.

KONFIGURAZIOA

Laneratze-, antolamendu- eta argitaratze-prozesuak barnean hartzen dituen Lan-poltsen konfigurazioa Gazteriaren Foru Erakundearen plantillan sartzeko hautatze-prozesuetatik edota Gazteriaren Foru Erakundearen sorkuntzako eskaintza generiko espezifiketatik sortuko da.

Lan-poltsa bat indarrean jarri eta hurrengo egutegiko 10 egunetan, interesdunek bereziki azpimarratuko dute Lan-poltsa lehentasunezkoa den edo ez. Hori egiten ez bada, zenbaki-ordenan posizio hobean aurkitzen den Lan-poltsa hura lehentasunezkoa dela ulertuko da.

HAUTATZE PROZESUETATIK

Gazteriaren Foru Erakundearen Eskaintza Publikoan parte hartzen duten izangai guztiek, oposizio-fasea gainditu eta lanpostu huts bat betetzeko hautatze-prozesuan lanposturik lortu ez badute, lortu nahi duten lanpostuaren Lan-poltsa osatzea igaroko dira.

ESKAINZTA GENERIKO ESPEZIFIKOETATIK:

LAN POLTSA BERRIAK SORTZEKO

Kategoria edo lanpostu jakin batzuentzako ez badago Lan-poltsarik, Gazteriaren Foru Erakundearen aipatutako Poltsa horiek sortzeko eskaintza espezifikoen deialdia egin beharko du. Kasu honetan, hautatze-prozedura lehiaketa izango da eta Poltsak lanpostuaren baldintza guztiak betetzen dituzten izangai horiekin osatuko dira, merezimendu-balioespenean lortutako puntuazioaren arabera.

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO: LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS O FIJOS A TIEMPO PARCIAL; CONTRATACION PARA TRABAJOS DE DURACION DETERMINADA; EXCEDENCIAS; SELECCION DE PERSONAL; FOMENTO DE LA PROMOCION INTERNA

Artículo 83.- Llamamiento de trabajadores fijos discontinuos.-

1. El llamamiento de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as para su puesto se efectuará por orden de antigüedad en el Instituto como fijo/a discontinuo/a y, de persistir la igualdad, primarán los resultados obtenidos en las pruebas de acceso al puesto.

2. La renuncia al desempeño del trabajo ofrecido en un llamamiento no supondrá la extinción del contrato siempre que concurra causa suficiente para ello a juicio de la Dirección del Instituto, pasando, en todo caso, al último lugar del escalafón, pudiendo aplicarse esta excepción una sola vez, por lo que la repetición de la renuncia se considerará, a todos los efectos, como dimisión por el/la trabajador/a a que se refiere el Aº 49 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

3. En todo caso los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as tendrán derecho, como mínimo, a un llamamiento de 6 meses por año natural.

Artículo 84.- Contratación para trabajos de duración determinada.-

1.- Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, así como los/as contratados/as a tiempo parcial, tendrán derecho preferente a la ocupación de vacantes temporales dentro de su categoría, grupo profesional y funcional, adaptándose su regulación a lo previsto en el artículo precedente.

2.- En ausencia de los anteriores se ofrecerá la vacante a quienes constituyan la bolsa de trabajo para el puesto, siendo el orden de llamamiento el que en ese momento esté establecido en la correspondiente Bolsa de Trabajo, originado por las puntuaciones de las pruebas de selección y las posibles renunciaciones. Las Bolsas de Trabajo se regularán de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.

3.- A falta de los anteriores se solicitará de los Servicios Públicos de Empleo, posibles candidatos/as de acuerdo con lo regulado en el artículo siguiente.

Artículo 85.- Bolsas de trabajo

Las regulaciones de las Bolsas de Trabajo se realizará según lo dispuesto en el presente artículo:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este acuerdo se extiende a todas las Bolsas de Trabajo correspondientes a cualquier Categoría o puesto del Personal del Instituto Foral de la Juventud, tanto a las actuales como, en su caso, a las de nueva creación.

CONFIGURACIÓN

La configuración de las Bolsas de Trabajo, que comprende los procesos de inclusión, ordenación y publicación, se producirán a partir de los procesos de selección para el ingreso en la plantilla del Instituto Foral de la Juventud, o bien a partir de ofertas específicas genéricas de creación de Bolsas de Trabajo para cubrir las vacantes que se pueden producir en el Instituto Foral de la Juventud.

En los 10 días naturales posteriores a la entrada en vigor de una Bolsa de Trabajo, los interesados optarán expresamente por señalarla como preferente o no. De no hacerlo, se entenderá que actuará como preferente aquella Bolsa en la que se encuentren en una mejor posición en el orden numérico.

A PARTIR DE PROCESOS DE SELECCION

Todos aquellos aspirantes que participen en la Oferta Pública de Empleo del Instituto Foral de la Juventud que habiendo superado la fase de oposición, no hayan obtenido plaza en el proceso selectivo para la provisión de una vacante pasarán a constituir la Bolsa de Trabajo del puesto al que optaban.

A PARTIR DE OFERTAS ESPECIFICAS GENÉRICAS:
DE CREACION DE NUEVAS BOLSAS

En los supuestos en que no existan Bolsas de Trabajo para determinadas categorías o puestos, el Instituto Foral de la Juventud deberá convocar ofertas específicas para la creación de dichas Bolsas. En este caso el procedimiento de selección será el de concurso y las Bolsas se constituirán con aquellos aspirantes que cumplan todos los requisitos del puesto en base a la puntuación obtenida en la valoración de méritos.

DAUDEN POLTSAK HANDITZEA

Aurreko prozeduren bidez osatutako Lan-poltsetan ez badago pertsona eskuragarririk, Gazteriaren Foru Erakundeak Poltsak handitzeko eskaintzen deialdia egingo du. Kasu horretan, hautatze-prozedura lehiaketa izango da eta Poltsak, dauden Poltsen amaieran gehituz, lanpostuaren baldintza guztiak betetzen dituzten izangai guztiak osatuko dira, merezimendu-balioespenean lortutako puntuazioaren arabera, lanbide-kategoria edo lanpostu bakoitzeko Lan Poltsa bakarra egon dadin.

Poltsaren eskaintza-handitzea bideratzen den bitartean, Enplegu Zerbitzu Publikoetara joko da, langileen beharrak betetzeko. Kasu horretan, erakunde laguntzaileetatik bidalitako pertsonekin aldi baterako enplegu-zerrendak sortuko dira. Zerrenda horiek, Lan-poltsen aurrean, subsidiarioak izango dira eta Poltsen deialdi berri bat egin arte iragankorrak izango dira. Zerrenda horiek antolatzeke, Poltsak sortzeko lehiaketan erabilitako baldintzez baliatuko dira.

ANTOLAMENDUA

Lan-poltsen zerrendak, honako baremo hauen arabera antolatuko dira:

Dagokion langileen hautatze-sisteman lortutako puntuazioak.

- Partaidetza-lehentasunen arabera lortutako puntuak:

- Instalazio bat: puntu 1

- Bi instalazio: 2 puntu.

- Hiru instalazio edo gehiago: 3 puntu.

- Lehentasunezko lanaldiaren arabera lortutako puntuak:

- Edozein lanaldi mota: 3 puntu.

- Ohiko lanaldiarekin aldentuz, % 75etik beheragoko lanaldiak bakarrik: 2 puntu.

- Ohiko lanaldiarekin aldentuz, % 50etik beheragoko lanaldiak bakarrik: puntu 1

Hasierako puntuazio hori handituz joango da, lanaldien arabera. Ondorioz, laneko hilabete bakoitzeko, 0,5 puntu zenbatuko dira.

Lan-poltsako bilatzeko prozedura orokorra, Lan-poltsa osatzen duten pertsona horiekin egingo da, dagokion instalazioa eskatu dutenei lehentasuna emanez. Bestela, kontratazioa eskainiko zaie gainerako langileei.

Jarraian, edozein motatako lanaldia aukeratu duten langileei emango zaie lehentasuna, % 75ekoarena eta % 50ekoarena baino lehen, hurrenez hurren.

ARGITARATZEA

Lan-poltsak ALHAOn eta Gazteriaren Foru Erakundeak Iragarri Tauletan argitaratuko dira. Internet bidez ere Lan-poltsak ikusteko aukera egongo da eta kide bakoitzak norberaren egoera pertsonala aztertzeko aukera edukiko du, baita Lan-poltsa osatzen duten gainerako kideen egoera ere. Orain Lan-poltsak AFAn ere kontsulta daitezke.

LAN POLTSAK MANTENTZEA

Interesdunek, deialdiak gauzatzeko helburuarekin, eurek emandako datuetan sortzen den edozein aldaketa Gazteriaren Foru Erakundeari jakinarazteko obligazioa dute. Jakinarazpen horiek guztiak idazki bidez edota interesdunari bere aurkezpenari nahiz edukari buruzko ziurtasuna ematen dion beste edozein baliabideren bidez egingo dira eta Gazteriaren Foru Erakundeak Zerbitzu Nagusietako bulegoetan aurkeztuko dira.

Aldaketak gehienez hurrengo hamar egun baliodunetan gauzatuko dira, eskaeraren erregistratzeko sarrera-datatik zenbatzen hasita.

FUNTZIONAMENDUA

Lan-poltsen funtzionamenduak deialdien gauzatzea eta behin-behineko eteteen eta behin-betiko kanporatzeen kasuen ezartzea hartzen ditu barnean.

DEIALDIAK

Deialdiak zerbitzuek eskatzen duten beharren arabera eta antolatzekeo prozesuan finkaturiko ordena kontuan izanda egingo dira.

Zerbitzuak ematen ari diren eta Lan-poltsa batean izena emanda duten langile horiei, momentu horretan betetzen duen lanpostua-

DE AMPLIACION DE LAS BOLSAS YA EXISTENTES

En los supuestos que no existan personas disponibles en las Bolsas de Trabajo ya constituidas por medio de los procedimientos anteriores, el Instituto Foral de la Juventud convocará ofertas de ampliación de Bolsas. En este caso el procedimiento de selección será el de concurso y la Bolsas se constituirán, añadiendo al final de las Bolsas ya existente, todos aquellos aspirantes que cumplan todos los requisitos del puesto en base a la puntuación obtenida en la valoración de méritos, de tal forma que solo exista una sola Bolsa de Trabajo por categoría profesional o puesto.

Mientras se tramita la oferta de ampliación de la Bolsa, se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo para cubrir las necesidades de personal. En este caso se crearán unas listas temporales de empleo con las personas remitidas por las entidades colaboradoras, al objeto de agilizar la contratación en estos casos. Estas listas tendrán carácter subsidiario frente a las Bolsas de Trabajo y se considerará transitorio hasta una nueva convocatoria de Bolsas. Para la ordenación de estas listas se utilizarán los requisitos empleados en el concurso de creación de la Bolsa.

ORDENACIÓN

Las listas de las Bolsas de Trabajo se ordenarán de acuerdo a los siguientes baremos:

Puntuaciones obtenidas en el sistema de selección de personal correspondiente.

- Puntos obtenidos conforme a las preferencias de participación:

- Una instalación: 1 punto

- Dos instalaciones: 2 puntos.

- Tres instalaciones o más: 3 puntos.

- Puntos obtenidos conforme a la jornada de preferencia:

- Cualquier tipo de jornada: 3 puntos.

- Sólo jornadas inferiores al 75% de la jornada habitual: 2 puntos.

- Sólo jornadas inferiores al 50% de la jornada habitual: 1 punto.

Esta puntuación inicial se irá incrementado de acuerdo con los periodos de trabajo, de manera que por cada mes trabajado, se contabilizarán 0,5 puntos.

El procedimiento general de búsqueda en la Bolsa de Trabajo se realizará entre aquellas personas que la conforman, dando prioridad a los que hayan solicitado la instalación de que se trate. En su defecto se ofrecerá la contratación al resto del personal.

A continuación, se dará prioridad a las personas que hayan señalado la opción de cualquier tipo de jornada, frente al 75% y finalmente al 50%.

PUBLICACIÓN

Las Bolsas de Trabajo serán publicadas en el BOTHA y en los Tablones de Anuncios del Instituto Foral de la Juventud, también serán accesibles desde Internet donde cada miembro podrá consultar su situación personal, así como la situación del resto de los miembros que conforman la misma, de igual modo que ahora se pueden consultar las Bolsas de Trabajo en la DFA.

MANTENIMIENTO DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Los interesados, al objeto de hacer efectivos los llamamientos, tienen la obligación de comunicar al Instituto Foral de la Juventud cualquier cambio que se produzca en los datos por ellos aportados. Todas estas comunicaciones se realizarán por escrito y se presentarán en las oficinas de los Servicios Centrales del Instituto Foral de la Juventud, o bien a través de cualquier otro medio que permita tener al interesado constancia tanto de su presentación como del contenido.

Las modificaciones se harán efectivas en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha de registro de entrada de la solicitud.

FUNCIONAMIENTO

El funcionamiento de las Bolsas de Trabajo comprende la realización de los llamamientos y el establecimiento de los supuestos de suspensión provisional y exclusión definitiva.

LLAMAMIENTOS

Los llamamientos se irán produciendo conforme las necesidades del servicio lo requieran, y se realizarán atendiendo al orden fijado en el proceso de ordenación.

A aquellos trabajadores que estuvieran prestando servicio y se encontraran inscritos en más de una Bolsa de Trabajo, sólo se les

rekiko Poltsako lehentasunezko lanpostuentzako bakarrik egingo zaizkie eskaintzak.

PROZEDURA

Deialdiak telefono bidez edota berehalako erantzuna ahalbidetzen duen beste edozein bitarteko telematikoren bidez egingo dira. Ez bada lan-eskaintza onartzen edo 24 ordutan ez bada erantzunik jasotzen, telegrafia bidezko edota beste bitarteko urgente baten bidezko jakinarazpena egingo da. Jakinarazpena egin eta hurrengo 24 orduetan ez bada lan-eskaintza onartu, prozedura zerrendako hurrengoari aplikatuko zaio, eta horrela ondoz ondo.

Telegrafia-jakinarazpena ez egiteko aukera egongo da honako kasu berezi hauetan: lanpostu hutsa ez bada segituan betetzen, zerbitzu publikoaren kalitatearen itxiera edota hondatzea ekarri badezake. Egoera horretan, ez bada eskaintza onartzen edo ez bada segituan erantzuna jasotzen, zerrendako hurrengoari deituko zaio, eta horrela ondoz ondo. Deialdiari uko egiten dioten langile horiek, zerrendako azkeneko postura igaroko dira, behin-behineko etetearen kasuak egiazta ditzaketenean izan ezik.

BEHIN-BEHINEKO ETETE KASUAK

Lan-poltsako behin-behineko etete-egoera mantentzeko aukera edukiko dute, telegrafia-jakinarazpena egin eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, hurrengo hamar egun baliodunetan honako egoera batean aurkitzeagatik ez erantzutea edo ez onartzea egiaztatzen badute:

- Dagokion kontratuaren edo lizentzia fiskalaren bitartez egiaztaturiko edozein lan- edo lanbide-jarduera egiten ari bada.
- Haurdunaldia eta amatasun edo aitatasuna, hiru urtetik gorako adingabeak adopzioa edo harrera.
- Interesdunaren gaixotasuna, istripua edo ebakuntza.
- Interesdunak eskatuta eta hark eskatutako denboraldian, Lan-poltsan borondatezko aldi baterako bajaran egotea.

- Aldi baterako Ezintasunagatiko (AE) egoeran egotea.
- Aldez aurretik dokumentu bidez justifikaturiko bestelako edozein zirkunstantzia, banan-banan balioetsiko da.

Hamar egun balioduneko epean, Lan-poltsako aldi baterako etetea egiaztatzen duen zergatia amaitutakoan, interesdunak Gazteriarren Foru Erakundeari zirkunstantzia hori jakinarazi beharko dio, aipaturiko Poltsetan langilea aktibatuzko helburuarekin. Aktibazio hori, hamargarren egun baliodunetik aurrera gauzatuko da, komunikatua erregistratzeko sarrera-dataren hurrengo egunetik zenbatzen hasita.

BEHIN BETIKO KANPORATZEEN KASUAK

Lan-poltsatik behin betiko kanporatzea, interesdunei jakinaraziko zaie, honako arrazoi hauetako batengatik egingo da:

- Interesdunak eskatuta.
- Jakinarazpena jasotzen denean segituan deialdiari ez erantzutea edota deialdiari ez erantzuteko arrazoizko azalpenik ez justifikatzea.

- Dagokion diziiplina-araubidea aplikatuta hutsegite oso larriarekin zigortua izatea.

LAN POLTSEN INDARRALDIA ETA AZKENTZEA

Konfiguraturiko Lan-poltsa bakoitzak, Categoría berdineko aurreko Lan-poltsa ordezkatzeko du, Lan Eskaintza Publikoaren (LEP) deialdiaren ondoren bakarrik. ALHAOn hautatze-prozesu bakoitzerako lanpostu hutsak esleitzeari buruzko ebazpena ofizialki argitaratzen denean gauzatuko da ordezkapen hori.

Lan-poltsak LEP berri bat indarrean jarri arte mantenduko dira eta Batzorde Misto Paritarioa izango da lanpostu hutsak betetzeko langile-falta dela-eta dauden Lan-poltsak handitzea beharrezkoa den esango duena.

Poltsen jarraipena egiteko helburuarekin, Batzorde paritario bat sortuko da.

86. artikulua.- Ezedentziak.-

Ezedentzien erregulazioa Langileen Estatutuaren 46. artikulua xedatutako alderdi guztietara egokituko da eta langileak ezedentzialdiko lehenengo 3 urteetan lanpostua gordetzeko eskubidea edukiko du.

realizarán ofertas para puestos de la Bolsa señalada como preferente con respecto a la del puesto que, en su caso, se encuentren desempañando.

PROCEDIMIENTO

Los llamamientos se realizarán por teléfono o por cualquier otro medio telemático que permita una respuesta inmediata. Si no se aceptara la oferta de empleo, o en el plazo de 24 horas no se obtuviera respuesta, se procederá a su notificación telegráfica o por cualquier otro medio urgente. Transcurridas 24 horas desde la notificación sin que se haya aceptado la oferta de trabajo, se continuará el procedimiento con el siguiente de la lista, y así sucesivamente.

Se podrá omitir la notificación telegráfica en aquellos casos excepcionales en los que la no cobertura inmediata de un puesto de trabajo suponga el cierre o el deterioro considerable de la calidad del servicio público. En tal situación, si no se acepta la oferta o no se obtiene respuesta inmediata, se procederá al llamamiento del siguiente de la lista, y así sucesivamente. Aquellas personas que tras un llamamiento renuncien al mismo pasaran al último lugar de la lista a no ser que puedan acreditar los supuestos de suspensión provisional.

SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN PROVISIONAL

Mantendrán su posición en las Bolsas de Trabajo, en la situación de suspensión provisional, aquellas personas que, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la notificación telegráfica, justifiquen la no contestación o la no aceptación de una oferta de empleo por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Estar realizando cualquier actividad laboral o profesional, acreditada mediante el contrato o licencia fiscal correspondiente.
- Embarazo y maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, hasta la edad de tres años del menor.
- Enfermedad, accidente o intervención quirúrgica del interesado.
- Encontrarse en situación de baja temporal voluntaria en la Bolsa de Trabajo, a solicitud del interesado y por el periodo que éste solicite.

- Estar en situación de Incapacidad Temporal (IT).
- Cualquier otra circunstancia, previa justificación documental, será valorada individualmente.

En el plazo de diez días hábiles, una vez finalizada la causa que justifique la suspensión provisional en las Bolsas de Trabajo, el interesado deberá comunicar al Instituto Foral de la Juventud tal circunstancia a efectos de su activación en dichas Bolsas. Dicha activación se hará efectiva a partir del décimo día hábil, a contar desde el día siguiente al de la fecha del registro de entrada de la comunicación.

SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN DEFINITIVA

La exclusión definitiva de las Bolsas de Trabajo, que será notificada a los interesados, se producirá por alguna de las siguientes causas:

- A petición del interesado.
- No dar respuesta al llamamiento de manera inmediata al recibo de la notificación y/o bien no justificar causa razonable para no poder atender el llamamiento.
- Haber sido sancionado por falta muy grave en aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

VIGENCIA Y EXTINCIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Cada Bolsa de Trabajo, una vez configurada, sustituye a la anterior de la misma Categoría únicamente después de la convocatoria de una Oferta Pública de Empleo (OPE). Esta sustitución se hará efectiva a partir de la publicación oficial en el BOTA de la resolución de adjudicación de plazas, para cada proceso selectivo.

Las Bolsas de Trabajo se mantendrán en vigor hasta una nueva OPE, siendo la Comisión Mixta Paritaria la encargada de dictaminar si son necesarias nuevas ampliaciones de las ya existentes por falta de personal para cubrir los puestos vacantes.

A efectos de seguimiento de Bolsas se crea una Comisión paritaria.

Artículo 86.- Excedencias.-

La regulación de las excedencias se acomodará en todos sus aspectos a lo que dispone el Aº 46 del Estatuto de los/as trabajadores/as, teniendo derecho el/la trabajador/a a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 3 años del periodo de excedencia.

LANGILEAK HAUTATZEA

87. artikulua.-

1. Gazteriaren Foru Erakundearen sartzeko deialdi publikoak egingo dira, edozein lehiaketa-sistemaren bidez –Lehiaketa-oposizioa edo Oposizio librea–. Lehiaketetan berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuko dira, baita publikitate-printzipioa ere.

2. Lan-eskaintza planen prestaketa eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko da plana argitaratu aurretik.

88. artikulua.-

Hautaketako langileek edo izendapen politikoko langileek, bitarteko funtzionarioek eta behin-behineko langileek ezin izango dute Hautaketa Organoetako partaide izan.

Organo horietan Enpresa Batzordeak proposaturiko bokal bat izendatzeari ekingo zaio, eta bokalak modu indibidualean beteko du kargua.

89. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundearen sartzeko Oinarri orokorrak ezar daitezke, langileen ordezkariarekin ados jarrita, LPZn aurreikusitako lanpostu bakoitzaren berezko ezaugarriak alde batera utzi gabe, baita horri buruz indararen dauden arauak ere, Euskal Funtzio Publikoko Legearen arabera.

90. artikulua.-

Lanpostuak hornitzeko deialdiak lehiaketa bidezkoak nahiz izendapen askekoak izan, eskusiboki Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira.

91. artikulua.-

1. Deialdiek ezinbestean honako hauek bildu beharko dituzte:

- Izendapena, kokapena eta lanpostuaren ordainsari-maila.
- Lanaren baldintzak; horien artean lanpostuen zerrendetako edukia bakarrik azalduko dira.

c) Eskerak aurkezteko epea; gutxienez egutegiko 20 eguneko epea izango da, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita.

2. Lehiaketen deialdietan merezimenduen baremoa (eskatzen diren proba bereziak azalduta), lana eskuratzeko gutxieneko puntuazioa eta hautaketa-batzordearen osaera; batzordearen ordezkariak sindikalak izendatutako langileen ordezkari batek egon beharko du.

3. Deialdiaren emaitzak dagokien Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratuko dira.

BARNE SUSTAPENA

92. artikulua.-

Langileek, barne-sustapenaren bitartez beren kategoriaren goragoko kategorietara sarbidea izango dute, ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

Gazteriaren Foru Erakundearen urtean sailkapen-talde bakoitzeko gutxienez hiru lanpostu hutsetik bat gordeko du.

93. artikulua.-

Barne-sustapeneko probak egin ahal izateko, langilea zerbitzu aktiboko egoeran egon beharko da, bere lanpostuan bi urteko antzinate mugagabea eduki eta sartu nahi deneko lanposturako titulazioa eta ezarritako gainerako baldintzak bete beharko ditu.

94. artikulua.-

Barne-sustapen bidezko sarbidea Lehiaketa-Oposizioaren bitartez egingo da eta sartzeko deialdian ezarritako proba berak gainditu beharko dira.

Hala ere, barne-promozioko lanpostua lortu nahi duten langileek ez dituzte egin beharko jatorrizko lanposturako eskatzen diren jakintzen egiaztapen-probak.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 87.-

1. El ingreso en el Instituto Foral de la Juventud se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

2. La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo se negociará, previamente a su publicación, con la representación del personal.

Artículo 88.-

En los Órganos de Selección no podrán formar parte el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.

En dichos órganos se procederá al nombramiento de un vocal a propuesta del Comité de Empresa, que ostentará tal cargo a título individual.

Artículo 89.-

Podrán establecerse Bases generales de ingreso en el Instituto Foral de la Juventud, de común acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada puesto de trabajo contemplado en la RPT, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la Ley de Función Pública Vasca.

Artículo 90.-

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán exclusivamente en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Alava y en el Boletín Oficial del País Vasco.

Artículo 91.-

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

- Denominación, localización y nivel retributivo del puesto.
- Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 20 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Alava.

FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 92.-

Los/as trabajadores/as podrán acceder, mediante promoción interna a categorías superiores al que pertenezcan, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

El Instituto Foral de la Juventud reservará, como mínimo, de la oferta pública de empleo una de cada tres plazas vacantes de cada grupo de clasificación en el cómputo anual.

Artículo 93.-

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el/la trabajador/a deberá hallarse en situación de servicio activo, tener dos años de antigüedad en su puesto de trabajo con carácter indefinido y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al puesto al que aspire.

Artículo 94.-

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de Concurso-Oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general.

No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el puesto de procedencia.

VI KAPITULUA
ASEGURU KOLEKTIBOA; ELKARKIDETZA;
SAN PRUDENTZIO LAN FUNDAZIOA; TXANDA KONTRATUA;
ERRETIRO AURRERATUA

95. artikulua. Aseguru Kolektiboa

Derrigorrezko aseguru sozialak aparte utzi gabe, Erakundeak bizi-aseguru eta gorputzeko istripu-aseguru kolektiboa kontratatuko du langile guztientzako 2007ko urtarrilaren 1ean, honako kapital individual hauekin:

BIZITZA

Heriotza eta Erabateko Baliaezintasuna: 72.000,00 €

Baliaezintasun Osoa: 33.000,00 €

ISTRIPUA

Heriotza: 86.500,00 €

Erabateko Baliaezintasuna eta Baliaezintasun Osoa: 115.000,00 €

Ezintasun Osoagatiko estaldura, langileak Gazteriaren Foru Erakundearen baxa hartzen duenean ezarriko da.

Bizitza Aseguruko polizan ezarritako baldintza orokorrak sindikatu-ordezkaritzari eta langile guztiei helaraziko zaizkie.

96. artikulua. Elkarkidetza. Pentsio Plana.

Gazteriaren Foru Erakundearen Elkarkidetza pentsio-sistemaren sustatzailea eta babeslea da eta era berean enpresako langileen nominetan egin beharreko deskontuak egin, eta ekarpenak eta urteko soldatak puntualtasunez ordaintzeaz arduratuko dena da.

Gazteriaren Foru Erakundeak ez die dirutan ordainduko, eta ez dizkie inola ere konpentsatuko kanpoko edo norberaren aurreikus-penerako sistemak Aurreikuspenerako Erakundeei erabat atxikitzen ez zaizkien langileei.

Egungo ekarpenekin jarraituko da, ariketa bakoitzerako horiek handituz, Erakundearen alderdi bakoitzerako adostutako handiagotzearen arabera.

Aurreikuspenerako sistemarako ekarpena egungo baldintzetan egingo da; hortaz, langile bakoitzaren benetako ekarpenak baldintzatuko du, zenbateko berean.

97. artikulua. San Prudentzio Lan Fundazioa.-

Erakundeak "San Prudentzio" Lan Fundazioarekin, erakundeko langileen afiliazioa mantenduko du eta kuotak ordaintzeko konpromisoa hartu du.

Aldizkako langile finkoentzat, aipaturiko afiliazio hori deialdiak irauten duen bitartean eta deialdiko urte bakoitzeko abenduaren 31ra arte bakarrik mantenduko da.

Langile ez-finkoek "San Prudentzio" Lan Fundazioko zerbitzuez baliatzeko aukera edukiko dute Erakundearekin duen lan-harremana indarrean dagoen bitartean eta Erakundeak gutxienez sei hilabeteko iraupena aurreikusi badu.

98. artikulua. Txanda Kontratua.-

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB Sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean sinatutako plantillen ordeztari eta berritzeari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, erretiro partziala hartzeko Txanda Kontratua bultzatzea erabaki dute, betiere urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan ezarritako erregimenari, zabaltasunari eta baldintzei jarriki.

Artikulu honek 2009ko abenduaren 31ra bitarteko arazko indarraldia izango du, hitzarmen honetako 3. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita. Adierazitako indarraldia, eta hortaz, aplikazioa honako honek baldintzatuko du: 12/2001 Legeak onartutako Langileen Estatutuaren 12.6 artikulua eta 1131/2002 Errege Dekretuaren indarraldiak, betiere Erretiro Partzialari eta Txanda Kontratuari dago-kionez.

Hitzarmen honen lurralde-eremuan eta eremu funtzionalean, txanda-kontratuak izenpetuko dira, urriaren 31ko 1991/1994 Errege Dekretuan eta uztailaren 17ko 1.994/85 Errege Dekretuan aurreikusitakoa betez, Hitzarmenaren indarrean den bitartean.

Erreferentzia-arauan oro har ezarritako betebeharrak alde batera utzi gabe, txanda-langileei aldi baterako kontratuak egingo zaizkie, "erretiro partziala hartu duen langileak arazko erretiroa hartu arte".

CAPITULO VI
SEGURO COLECTIVO; ELKARKIDETZA; FUNDACION LABORAL
SAN PRUDENCIO; CONTRATO DE RELEVO;
JUBILACION ANTICIPADA

Artículo 95.- Seguro Colectivo.-

Con independencia de los seguros sociales obligatorios, el Instituto contratará para todos/as sus trabajadores/as un seguro colectivo de vida y accidentes corporales con los siguientes capitales individuales y con efectos del 1 de enero de 2007:

VIDA

Fallecimiento e Invalidez Absoluta: 72.000,00 €

Invalidez Total: 33.000,00 €

ACCIDENTE

Fallecimiento: 86.500,00 €

Invalidez Absoluta e Invalidez Total: 115.000,00 €

La cobertura por la Invalidez Total, se hará efectiva, siempre y cuando el/la trabajador/a cause baja en la Instituto Foral de la Juventud.

Las condiciones generales establecidas en la póliza del Seguro de Vida se facilitarán a la representación sindical y a todos/as los/as trabajadores/as.

Artículo 96.- Elkarkidetza. Plan de Pensiones.-

El IFJ se constituye como promotor y protector del sistema de pensiones Elkarkidetza, siendo asimismo el encargado de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

El IFJ no pagará en salario ni compensará de ningún modo otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos/as empleados/as que no se adhieran plenamente a la Entidad de Previsión.

Se continuará con las aportaciones actuales incrementándolas para cada ejercicio de acuerdo con el incremento, por cada parte, acordado en la Entidad.

La aportación al sistema de previsión se efectuará en las condiciones actuales, por lo que la misma está condicionada a la efectiva aportación de cada trabajador/a, en la misma cuantía.

Artículo 97.- Fundación Laboral San Prudentio.-

El Instituto mantendrá con la Fundación Laboral "San Prudentio" la afiliación de sus trabajadores comprometiéndose al abono de las cuotas.

Para trabajadores/as fijos/as discontinuos/as dicha afiliación se mantendrá únicamente, mientras dure el período de llamamiento y hasta el 31 de diciembre de cada año de llamamiento.

Los/as trabajadores/as no fijos/as podrán disfrutar de los servicios de la Fundación Laboral "San Prudentio" mientras esté en vigor su relación laboral con el Instituto y la misma tenga una duración prevista superior a seis meses.

Artículo 98.- Contrato de Relevo.-

Las partes signatarias en la voluntad de fomentar la consolidación y mejora de la calidad del empleo, así como la renovación de plantilla, se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre sustitución y renovación de las plantillas, suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo, acuerdan expresamente impulsar la figura del Contrato de Relevo para la jubilación parcial bajo el régimen, amplitud y requisitos establecidos en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

El presente artículo gozará de vigencia normativa hasta el 31 de diciembre de 2009, con independencia de lo establecido en el artículo 3 de este convenio, estando condicionada su vigencia y, por tanto, su aplicación a la vigencia a su vez, del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la ley 12/2001 y RD 1131/2002 en lo referido a la Jubilación Parcial/Contrato de Relevo.

En el ámbito territorial y funcional del presente Convenio y durante la vigencia temporal del mismo se suscribirán, en aplicación de lo prevenido en el Real Decreto 1991/1994, de 31 de octubre y Real Decreto 1.994/85 de 17 de julio, contratos de relevo.

Sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la norma de referencia, la contratación de los/as trabajadores/as relevistas será de naturaleza temporal "hasta la jubilación reglamentaria del/la trabajador/a que accede a la jubilación parcial", siendo

Langilearen lanaldia erretiro partzialeko langilearen ohiko lanaldiaren % 100 izango da.

Erretiro partzialeko langileak 65 urte bete arte edukiko duen lanaldiaren osotasunari dagokion denbora metatzeko aukera egongo da, erretiro partzialaren denboraldiaren hasieran etenik gabe burutzeko. Lanaldi hori langileak 60 urte betetzen dituen egunetik aurrera zenbatuko da, Txanda Kontratua aplikatzeko eskatuta, enpresari egotzi ahal zaizkion arrazoiengatik kontratuaren aplikazioa atzeratzen den kasu horretan.

Lan-denbora hori 1,2 hilabeteetan ezartzen da 65 urte bete arte falta den urte bakoitzeko.

Bi langileen lanaldia (ordezkatzaila eta ordezkakua) aldi berean egin edo osatu daiteke.

99. artikulua.- Borondatezko erretiro aurreratuagatik primak

Langileek borondatezko erretiroko prima bat jasotzeko eskubidea izango dute hurrengo artikuluan ezarritako zenbatekoekin, betiere:

a) Eskaera, borondatezko erretiroa hartzeko aurreikusitako adina betetzeko eguna baino hiru hilabete lehenago egiten badute.

b) Eskubide hori, behar izanez gero, eska daitekeen alde aurreko tramitearen erantzuna zein den jakiten denetik zenbaturiko hilabeteke epearen barruan gauzatzeko bada. Nolanahi ere, borondatezko erretiroko adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak.

Hilerokoen kopurua zehazteko, gorago aipatu diren baldintzetakoren bat betetzen ez duten langileei derrigorrezko erretirorako urtebete gutxiago falta zaiela kontsideratuko da, dena delako kasuan eska dakiekeen aurretiazko izapidea egin beharra izanagatik ere, adin hori betetzen duten egunean erretiratu ahal dutenean izan ezik.

100. artikulua.- Borondatezko erretiro aurreratuak.

Primaren zenbatekoa honako eskala honen arabera kalkulatu da, betiere urteko ordainsari oso gordinei dagokienez:

ADINA	HILEROKOEN KOPURUA
60 urte	22
61 urte	17
62 urte	13
63 urte	8
64 urte	5

Hileroko horiek erretiro-egunetik 65 urte bete arte falta diren lauhilekoen arabera hainbanatuko dira, betiere 64 urte bete ez badira.

Hilerokoaren zenbatekoa urteko ordainsari osoaren hamabirena izango da.

Erretiro aurreratua, nahitaezko erretiroa hartu baino 5 urtetik gorako aurrerapenarekin hartzen bada, prima 19 hileko ordainsari gordin osokoa izango da.

VII KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA; AE-KO EGOERAREN ETA AMATASUNAREN JARRAIPENA EGITEA; AZTERKETA MEDIKOA; SEGURTASUN BATZORDEAK; JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK

101. artikulua.- Laneko Segurtasuna eta Osasuna.

Enpresak eta langileek bere gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoen eta osagarri gisa unean-unean indarrean dauden legeetan ezarritako elkarrekiko eskubideak eta erantzukizunak.

Horrenbestez, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak hitza ematen dute, euren posibilitateen barruan eta alde aurretik hitzartutako epeetan, prebentzio-jarduerako lanak ezarriko dituztela, betiere horien helburu komunak eta zehatzak badira lan-istripuak eta arriskuak kentzea edo pixkanaka gutxitzea, baita ingurune-baldintzak eta lanpostuak hobetzea ere; horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagotzat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

su jornada de trabajo el 100% de la jornada habitual del trabajador jubilado parcialmente.

El tiempo correspondiente a la totalidad de jornada laboral del trabajador jubilado parcialmente hasta cumplir los 65 años, se podrá acumular para realizarlo de manera ininterrumpida al inicio del período de jubilación parcial. Esta jornada se contabilizará, a partir del día en que el/la trabajador/a cumpla los 60 años en aquel caso que habiendo solicitado la aplicación del Contrato de Relevo, esta se demore por causas imputables a la empresa.

Este tiempo de trabajo se establece en 1,2 meses por cada año que falte hasta cumplir los 65 años.

La jornada de ambos trabajadores (relevado y relevista) se podrá simultanear o complementar.

Artículo 99.- Primas por jubilación anticipada voluntaria

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible. En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los/as trabajadores/as que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

Artículo 100.- Jubilaciones anticipadas voluntarias.-

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales:

EDAD	Nº DE MENSUALIDADES
60 años	22
61 años	17
62 años	13
63 años	8
64 años	5

Se prorratearán dichas mensualidades en función de los cuatrimestres que falten desde la fecha de jubilación hasta el cumplimiento de la edad de 65 años, siempre que no se haya cumplido 64 años.

El importe de la mensualidad será una doceava parte de la retribución íntegra anual.

Si la jubilación se produce con más de cinco años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 19 mensualidades en retribución íntegra brutas.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL; SEGUIMIENTO DE LA IT y MATERNIDAD; RECONOCIMIENTO MEDICO; COMITES DE SEGURIDAD; ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Artículo 101.- Seguridad y Salud Laboral.

La empresa y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

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

Helburu hori lortze aldea, bi alderdiek bultzatuko dute prebentzio-delegatuak hautatu edo izendatzea eta Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak eratzea.

Bestalde, langileak banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere behar adinako informazioa eta prestakuntza egokiak jaso badituzte aldez aurretik. Bereziki norberaren babeserako baliabideen eta jantzien erabilerari buruzko aholkuak emango dizkiete Enpresan prebentzioa garatzen dutenek.

102. artikulua.- AEren jarraipena.

Gaixotasun- edo istripu-kasuetan, Gazteriaren Foru Erakundeak langilearen prozesuen egoera egiaztatuta ahal izango du, eta horretarako, langileak agindu zaizkion osasun-azterketak egitera joan beharko du. Aurreko arauak betetzen ez badira, interesdunari entzundariaren izapide idatzia egingo zaio eta Batzordeari emango zaio horren berri. Horrek osagarri ekonomikoan galera ekar dezake, ez-betetzeak hilabetea egiten duen unetik eta aldi baterako ezintasunagatik egoerak irauten duen bitartean.

103. artikulua. Medikuz-azterketak

Aldizkako Medikuz-azterketak egingo zaizkio Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileari, honako idatz-zati hauetan zehaztuko denarekin bat etorriz:

1. Aldez aurreko azterketa edo lanean hasteko azterketa: Derrigorrez egin beharko da langilea Foru Erakundearen zerbitzupean onartu baino lehen.

2. Aldizkako azterketak: Gehienez 18 hilabeteko aldizkakotasunarekin derrigorrezko mediku-azterketa bat egingo dute Arabako Foru Aldundiko Zerbitzu Medikuek. Zerbitzu horrek mediku-azterketei dagozkien analisi klinikoak hartuko ditu barnean. Analisi horien kostua, Gazteriaren Foru Erakundearen kargura izango da.

Urteko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko arategi orokorra ezarri ahal bada ere, eta kasu horretan aldez aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari horren berri emango zaio.

Nolanahi ere, aldez aurretik egin beharreko saioak langileei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinaraziko zaizkie, eta saio horien emaitzak haien menpeko langileei bakarrik emango zaizkie.

SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEEZ

104. artikulua.- Eskubideak eta betebeharrak.

Segurtasun eta Osasun Batzorde bat izendatuko da, segurtasunari eta osasunari buruzko politika egokia erabili, mantendu eta hobetzeko.

1.- Gazteriaren Foru Erakundeak barneko nahiz kanpoko prebentzio-zerbitzu bat edukiko du. Era berean, Segurtasun eta Osasun Batzordeari kontsulta egin ondoren, lan-arriskuen prebentzioaren betebeharra betetzeko eratu edo itundu behar den prebentzio-zerbitzu mota ezarriko du.

2.- Sindikatuetako ordezkariak prebentzioaren arloan kontsultak egiteko eta parte hartzeko ahalmena dute, betiere Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman zaizkion ahalmenak alde batera utzi gabe.

3.- Prebentzioko ordezkariak asteburu horretarako Segurtasun eta Osasun Batzordearen jarduerak garatzeko beharrezkoak diren ordainduriko orduak edukiko dituzte. Hautatuak ez diren prebentzioko ordezkariak hilean 20 orduko kreditua izango dute.

105. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordeak

1.- Segurtasun eta Osasun Batzordea partaidetzako kide anitzeko organo paritarioa da, eta arriskuei aurrea hartzeko egingo diren planak eta programak proposatu, kontsultatu eta horien ebaluaketa ere egingo du.

2.- Segurtasun eta Osasun Batzordea Enpresa Batzordeak eta Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak osatuko dute, hein berean. Sindikatuen ordezkariak izango diren kideen hautespena proportzionaltasunaren oinarriaren arabera egingo da eta ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztien presentzia bermatuz.

106. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.

Laneko indarreko legerian ezarritakoak izango dira.

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

Por su parte, los/as trabajadores/as, individualmente considerados/as, están obligados/as previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados/as por las personas que desarrollen la prevención en la Empresa, en lo que se refiere al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Artículo 102.- Seguimiento de la I.T.-

En los casos de enfermedad, accidente, el IFJ/GFE podrá verificar el estado de los procesos del/la trabajador/a para lo que éste/a deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado. El incumplimiento de las normas anteriores, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado/a y poniéndolo en conocimiento del Comité, acarreará la pérdida si procediere, desde el mes del incumplimiento y durante el resto del período de I.T., de los complementos económicos.

Artículo 103.- Revisiones médicas

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del/la trabajador/a al servicio del Instituto Foral.

2. Reconocimiento periódico: Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica con una periodicidad no superior a 18 meses por parte de los Servicios Médicos de la Diputación Foral de Alava. Dicho servicio incluirá los análisis clínicos correspondientes, cuyo costo correrá a cargo del Instituto Foral de la Juventud.

Los reconocimientos ordinarios anuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud.

En todo caso, se dará cuenta previamente de las pruebas a realizar al personal y al Comité de Seguridad y Salud y se entregarán los resultados de las citadas pruebas exclusivamente al personal sometido a las mismas.

DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 104.- Derechos y obligaciones.

Se designará un Comité de Seguridad y Salud, con la finalidad de proporcionar una eficaz protección en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

1.- El Instituto Foral de la Juventud contará con un servicio de prevención bien interno o externo. Asimismo determinará, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud el tipo de servicio de prevención que deba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2.- A los delegados sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

3.- Los/as delegados/as de prevención dispondrán para este fin de las horas retribuidas necesarias para el desarrollo de las actividades propias del Comité de Seguridad y Salud. Los/as delegados/as de prevención no electos/as dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales.

Artículo 105.- Comités de seguridad y salud

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos.

2.- El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto a partes iguales por el Comité de Empresa y la Dirección del IFJ. La elección de los miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representación.

Artículo 106.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Serán las establecidas en la legislación laboral vigente.

107. artikulua.- Prebentzio Ordezkarriak.

1.- Prebentzioko ordezkarriak Enpresa Batzordeak izendatzen dituenak langileak izan daitezke, langileen ordezkarri edo sindikatu-ordezkarri izan ez arren.

Hautatuak diren Prebentzioko Ordezkariek lan-arriskuen prebentzioari buruzko eginkizunak betetzeko ematen duten denbora, ordezkaritza-eginkizunak betetzeko denboratzat hartuko da, hitzarmen honetan aurreikusitakoari dagokionez. Dena den, Segurtasun eta Osasun Batzordearen eta Gazteriaren Foru Erakundeak arrisku-prebentzioaren alorrean egindako bilera guztiei dagozkien denbora benetako lan-denboratzat hartuko da, aipatutako ordu-kreditua alde batera utzita.

3.- Haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-olorreko baliabide eta prestakuntza guztiak jarri ditu Gazteriaren Foru Erakundeak Prebentzioko Ordezkarien eskura. Prestakuntzan emandako denbora lan-denboratzat hartuko da ondorio guztietarako.

108. artikulua.-

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek aho batez hartuko dituzten erabakiak eskumeneko agintariari edo organoari igorriko zaizkio, horiek ongi betetzeko arauak eman ditzan. Erabaki horiek presazkoak eta lotesleak izango dira langile baten osasuna edo segurtasuna kontserbatzearekin zerikusia badute. Kasu horretan, eskumeneko agintariak edo organoak beharrezko arauak emango ditu ezinbesteko erabaki horiek lehenbailehen bete daitezzen.

109. artikulua.-

Segurtasun eta Osasunerako Batzordeko kideek aho batez erabaki ahal izango dute jarduera bat bertan behera uztea Segurtasun-eta Osasun-neurririk ezean, baldin eta neurri-urritasun horrek lehenbailehen istripua gertatzea edo osasun-arazo larriak ekar baditzake. Inork ere ezin izango du langileak baldintza horietan jardutera behartu, egoera zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

110. artikulua.-

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek beren zeregina gauzatzekoan sartuko duten denbora ohiko lanaldiaren barrukotzat joko da xede guztiei begira.

111. artikulua.-

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak berezko eta ohiko jarduerak eginez beteko ditu bere eginkizunak, honako helburu hauekin:

a) Istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzea. Lan hori honako helburu hauek lortzerantz bideratu behar da:

- Arrisku-iturri nagusiak identifikatu eta kokatzea (istripuekin gehien lotzen diren materialak, makinak eta erremintak eta istripu gehien ekar ditzaketen zereginak zehaztea).

- Departamentuetako istripu eta gaixotasunen izaera eta tamaina deskribatzea zereginen arabera.

- Ekipo eta material mota guztiak berrikusi beharra adieraztea.

- Plangintza txarra egin delako edo metodo desegokiak erabili direlako arriskuak eragiten dituzten prozesu eta eragiketen hutsuneak aurkitzea.

- Langileak prestatu beharra adierazten duten ohitura arriskutsuak aurkitzea.

- Langileak toki desegokian aritzen zirela aurkitzea, gaitasunik ezak edo traba fisikoek istripuak eragin ditzaketen kasuetan.

- Segurtasun-programa baten aurrerapenaren ebaluazio objektiboa egiteko aukera ematea, segurtasun-neurrien ondorioak etengabean aztertuz.

b) Eguneratze-lana. Betiere informazio egokia behar dute eskura, Segurtasun eta Osasunaren alorrean argitaratzen diren arau, teknika eta neurriei buruz. Zehazkiago, honako eginkizun hauek bete beharko dituzte:

- Administrazioaren aldiari aldiko txostenak aztertu eta kontuan hartzea, baita Eusko Jaurlaritzak, Segurtasun eta Osasunari buruzko gaiari dagokionez, egiten dituen gomendioak ere.

Artículo 107.- Delegados de Prevención.

1.- Podrán ser Delegados de Prevención aquellos/as trabajadores/as que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, fueran designados por el Comité de Empresa.

2.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención electos para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el presente convenio. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Instituto Foral en materia de prevención de riesgos.

3.- El Instituto Foral deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 108.-

Las decisiones adoptadas unánimemente por el Comité de Seguridad y Salud serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento. Tales decisiones tendrán carácter vinculante y urgente si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún/a trabajador/a y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 109.-

El Comité de Seguridad y Salud, por unanimidad de los miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de Seguridad y Salud, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún trabajador/a ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Artículo 110.-

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 111.-

El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

a) Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales. Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

- Describir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los departamentos según las ocupaciones.

- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

- Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

- Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los/as trabajadores/as.

- Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

- Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis continuos de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.

b) Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de Seguridad y Salud que se publiquen. En concreto deberán:

- Estudiar y atender a los informes periódicos de la Administración y las recomendaciones que el Gobierno Vasco realice en materia de Seguridad y Salud.

- Aldian aldiko informazioko sistemak eta buletinak sor daitezen sustatzea, estatistika eta aurkibideen berri izateko.

c) Informazio-lana. Batzordeak bere gain hartuko du, honako jarduerak hauek proposatuz eta garatuz, ahal duen neurrian:

- Dibulgazio-bilerak egitea.
- Segurantzaren sustatzea.
- Kartelak eta erakusketak.
- Programa batean arreta jartzeko kanpaina intentsiboak.

- Ikastaroak eta erakustaldiak.

JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK

112. artikulua.-

Beren eginkizuna garatzerakoan langileek egiten dituzten jarduerak nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat hartuko dira baldin eta baldintza toxikoen edo bereziki nekagarri edo arriskutsuen eraginpean egiten badira, langile horien betebeharrak betetzeko jarduerak horiek betetzea ezinbestekoa bada ere.

113. artikulua.- Jarduera nekagarriak

Jarduera nekagarritzat hartuko dira zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, esekidura-hauts edo bestelako substantzien ondorioz eragozpenak eragiten dituztenak, baita osotasun fisikoa edota psikikoa arriskuan jartzeko duen gainkarga ekar dezaketen jarduerak etengabe egiten direlako ere: jarrera deserosoetan lan egitea, behin eta berriz pisuak altxatzea eta behartutako mugimenduak, esaterako. Orokorrean, Segurtasun eta Osasun Batzordean aurreikusten diren jarduerak horiek guztiak nekagarritzat hartuko dira.

114. artikulua.- Jarduera toxikoak

Toxikotzat hartzen dira giza osasunarentzat kaltegarriak diren produktuak askatzea edo jaurtitzea eragiten duten jarduerak.

115. artikulua.- Jarduera arriskutsuak

Honako jarduerak hauek hartuko dira arriskutsutzat: ezlandak, erregaiak, erradiazioak edo pertsonentzat edo ondasunentzat antzeko garrantzia duten beste batzuk direla-eta arrisku larriak eragin ditzaketen produktuak fabrikatzea, manipulatuzea, saltzea eta biltegiatzea helburutzat dutenak, baita berehalako lesio fisikoak eragin ditzaketenak ere.

Edonola ere, beharrezkoak diren Segurtasun- eta Osasun-neurri egokiak jarriz, adierazitako nekagarritasun-, toxikotasun- edo arriskugarritasun-egoerak konpontzeko ahaleginak egingo dira.

116. artikulua.-

Jarduera batzuk toxikotzat, nekagarritzat edota arriskutsutzat hartzeari edo ez hartzeari buruz Gazteriaren Foru Erakundearen eta langileen ordezkariaren artean adostasunik ez badago, bi alderdiek Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioari horri buruzko txosten bat igorriko diote eta Batzorde horrek auzia erabaki eta ebatzi dezake. Batzorde Misto Paritarioak Segurtasun eta Osasun Batzordeari eskatu ahal izango dio txosten osagarria, baita laneko Segurtasun eta Osasunerako kabineteei ere.

117. artikulua.-

Jatorritik toxikotzat edo bereziki arriskutsutzat hartzen diren jarduerak burutzean, Segurtasun- eta Osasun-baldintzak aldatuz gero, orduan saillkapen horiek berrikusi beharko dira, eta katalogazio hori kendu ahal izango da, baldin eta horretarako ezarri diren neurriak egoki gertatzen badira.

Gazteriaren Foru Erakundeak ordenagailuko terminal, pantaila eta abarren aurrean zerbitzuak egiten dituzten langileei, beraien lanak erator ditzakeen gaixotasun nahiz istripu arriskuak aurreikusteko beharrezkoak diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete, gainera, jarraian azalduko diren honako puntu hauek beteko dira:

1. Ordenadore-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek azterketa medikoak egiteko eskubidea izango dute. Azterketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta hortik aurrera urtean beste bat. Garrantzi berezia emango zaie ikusmenari, mugitzeko gaitasunari eta arazo psikologikoei.

2. Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordenadore-pantailaekin egiten diren lanpostuen egoera zainduko du eta batez ere horien

- Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permiten conocer las estadísticas y los índices.

c) Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo por el propio Comité, en cuanto le sea posible, de las siguientes actividades:

- Celebración de reuniones divulgativas.
- Promoción de la seguridad.
- Carteles y exhibiciones.
- Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.

- Cursos y demostraciones.

ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Artículo 112.- Conceptuación

Las actividades que en el desempeño de su función realizan los/as trabajadores/as, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos trabajadores/as.

Artículo 113.- Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados, y en general todas aquellas que sean contempladas por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 114.- Actividades tóxicas

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 115.- Actividades peligrosas

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Artículo 116.-

Si no existiera acuerdo entre la Instituto Foral de la Juventud y la representación de los/as trabajadores/as en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que podrá arbitrar y resolver el litigio. La Comisión Mixta Paritaria podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud así como de los gabinetes de Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 117.-

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

El Instituto Foral de la Juventud vendrá obligado a proporcionar a los/as trabajadores/as que presten sus servicios ante terminales de ordenador, pantallas etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, ateniéndose a los puntos que a continuación se indican:

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización, tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por

eragile ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aulki motak...) eta ingurumen-baldintzak (argiztapena, aireztapena, sonoritatea...) zainduko ditu.

3. Pantailekin egindako lanari atxiki dakizkiokkeen sintomak agertzen badira, lanpostuaren azterketa berezia eta osasun-azterketa egingo dira.

4. Ordenadore-pantailekin dedikazio eskusiboko kasu horietan, lanpostu zehatzari ekingo zaio eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak egindako txostenaren ondoren beharrezko neurri zuzentzaileak ezarriko dira, horien artean atsedenaldi-jarraibideak edota laneko jardueraren aldaketak aztertuz. Batzordeak osatu eta hilabetera, horiek edukia aztertzeari eta hori burutzeko plangintzari ekin beharko diete.

Nolanahi ere, Segurtasun edo Osasun Batzordeak aztertu eta kontrolatu beharko du ea aurreko atalak betetzen diren ala ez.

118. artikulua.- Lan Jazarpena eta Genero Indarkeria

118.1.- Lan Jazarpena.

A) Lan-jazarpenaren aurkako babes-neurriak

1. Erakundeak jardun-protokoloa sustatu nahi du, alde zuzenetik mota guztietako lan-jazarpenen aurkako prebentzio-neurriak sustatzeko, eta ondorenean, izapideen eraginkortasuna, azkartasuna eta konfidentzialtasuna bermatzeko.

2. Zentzu horretan, prozedura formal bat ezarri da, ikerketa eginez lan-jazarpena dagoen edo ez argitzeko. Hona hemen prozedura horren nondik norakoak:

a) Prozedurari hasiera emateko, lan-jazarpena jasan duen langileak salaketa idatzia aurkeztu beharko dio Idazkaritza Teknikoko Buruari edo kanpoko aholkulariari (bera inplikaturik dagoen kasuetarako zehaztuko da), gertaerak ahalik eta zehatzen azalduz. Langileak egokitzat jotzen badu, ordezkari sindikalei salaketa horren kopia heldaraz diezaike.

b) Salaketak informazio-txostena irekitzea dakar berekin, gertaerak argitzen ahalbidetzeko. Horretarako, salatutako gertaerak argitzeko beharrezkoak diren eragile guztiei entzungo zaie, banan-banan.

c) Gehienez 30 eguneko epean txostena emango da, eta bertan jazarpen-zantzurik dagoen edo ez adieraziko da, baita, hala badagokio, detektatutako arazoak konpontzeko proposatzen diren neurriak ere.

d) Lan-jazarpena dagoela egiaztatzen bada, diziplina- edo zigor-erantzukizuna ezarriko da, dagokionaren arabera.

e) Gertaerak egiaztatzeko modurik ez badago, salaketa jarri duen langilearen aurkako errepresaliarik ez da hartuko.

f) Egozteak faltsuak direla modu frogagarrian egiaztatzen bada, dagokion diziplina-espediente irekiko da.

3. Baliabide egokirik ezean, Erakundeak prozedura garatzeko aukerarik ez badu, lan-jazarpenaren alorrean espezializatutako aholkulariengana jotzeko aukera izango du.

B) Lan-jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea

Kasu horietan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Informazio-espediente izapidetzen den bitartean, salaketa jartzen duenari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, unean uneko aukeren arabera eta horri buruzko erabakia hartu aurretik, Gazteriaren Foru Erakundearen Zuzendaritzak ezarritako irizpideen arabera.

b) Eragileak informazio-espediente esku hartzerakoan jardunen konfidentzialtasuna gorde beharko da, salatzaileak eta salatuak edo salatuak merezi duten errespeta sustatuz.

118.2.- Genero-indarkeria

A) Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

Indarreko legeriaren arabera eta Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa betez, Gazteriaren Foru Erakundeak bere eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktima diren langileen babesa errazteko.

B) Genero-indarkeriako egoeretan langile publikoek duten babeserako eskubidea

los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad...) de los mismos.

3. Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.

4. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto de trabajo en concreto y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los Comités, éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planing de realización.

En cualquier caso, corresponderá al Comité de Seguridad o Higiene el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

Artículo 118.- Acoso Laboral y Violencia de Género

118.1.- Acoso laboral

A) Medidas de protección contra el acoso laboral.

1. El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Jefe de Secretaría Técnica o asesor externo que se determinará para los casos en los que el mismo esté implicado, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.

f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

B) Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por la Dirección del IFJ.

b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

118.2.- Violencia de género

A) Medidas de protección contra la violencia de género

El Instituto Foral de la Juventud facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.

B) Derechos de protección de los empleados públicos en el supuesto de violencia de género

Beren babesa bermatzearren, genero-indarkeriaren biktima diren enplegatu publikoek honako eskubide hauek dituzte:

a) Lanaldia murriztea, aldi berean eta proportzioan ordainsaria murriztuz, biktimaren aldeko babes-agindu judizialak irauten duen bitartean, idazkaritza teknikoko buruak ezarritako irizpideen arabera.

b) Lanaldia berrantolatzea, ordutegia edo ezar daitezkeen bestelako sistema alternatiboak egokituz, idazkaritza teknikoko buruak ezarritako irizpideen arabera.

c) Ordutegi malgua ezartzea, bere beharren arabera eta idazkaritza teknikoko buruak ezarritako irizpideen arabera.

d) Lantokiz aldatzea, eskuragarri dauden aukeren arabera.

e) Eszedentzia-egoera eta lanpostuaren erreserba eskatzea, legeak ezarritakoaren arabera.

C) Langile publikoengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea

1. Aldez aurretik araututako eskubideak aitortzea eragiten duten genero-indarkeriazko egoerak egiaztatzeko, biktimaren aldeko babes-agindu judiziala aurkeztu behar da.

2. Egoera hori egiaztatzeko, ministerio fiskalak txosten bat aurkeztu ahal izango du, babesteko agindua eman arte eskatzailea genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazteko.

VIII. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA; EUSKALDUNTZA

119. artikulua.- PRESTAKUNTZA.-

Gazteriaren Foru Erakundeak, ordezkaritza sindikalaren parte-hartzearekin batera, Prestakuntza Plan bat bultzatuko du helburutzat barne-promozioa eta karrera profesionala eta teknologia berriek eta antolamendu-aldaketek derrigortzen duten beharrezko trebetasunak eskuratu nahi dituzten eta enpresaren zerbitzura dauden langileentzat.

Aipaturiko planaren edukiaz gain, Foru Erakundeko langileek administrazioan produktibitatea, eraginkortasuna eta azkartasuna handiagotzeko edota zerbitzuaren beharregatik ezarrita dauden teknologia berritara langileak prestatzeko eta egokitzeko behar diren ikastaroak egitea eska dezakete. Horiek Erakundeko Zuzendaritzak espresuki baimenduko ditu eta ahal den neurrian, ahaleginak egingo dira ikastaro horiek lan-ordutegiaren barruan garatu daitezzen. Horiek lanaldiaren barruan ezin direnean egin, langileak ikastaro horietan sartutako orduak denbora librearekin konpentsatzeko eskubidea izango du, betiere ikastaroa eskatzailearen funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzenean erlazionaturik badago.

120. artikulua.- LANGILEEN HIZKUNTZA ESKUBIDEAK

1.- Urtero Gazteriaren Foru Erakundearen euskara ikasteko hainbat modalitateetan parte hartzeko deialdiak egingo dira.

Oro har, euskara-ikastaroetara joateko baimenak Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendaritzak emango ditu, Egoitzetako Zuzendaria edo Zerbitzu Zentralen Idazkaritza Teknikoko Burua jakinaren gainean jarri ondoren, AFAko Euskara Zerbitzuari kontsulta egin ondoren eta Gazteriaren Foru Erakundeko antolaketa- eta aurrekontu-baliabideak kontuan hartuz.

Euskara ikasteko modalitateetara bertaratu daitezkeen langileen gehienezko kopurua, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren finkatuko da, Gazteriaren Foru Erakundeko aurrekontu-baliabideen arabera.

2.- Gazteriaren Foru Erakundeko langileentzako euskara ikasteko modalitateak.

2.1 Ikastaldia lan-ordutegiaren barruan: langileak ordu kopuru jakin baterako beren lanaz libratu eta euskarako ikastaroan parte hartuko dutela esan nahi du.

2007-08 ikasturtean 3 langile joan daitezke lan-ordutegiaren barruan euskara-eskoletara.

2.2 Ikastaldia orduen konpentsazioarekin: egunean bi edo hiru orduko euskara-eskoletan parte hartzen duten langileei, denbora horren erdia lan egindako denboratzat zenbatuko zaiela esan nahi du.

Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el jefe de secretaría técnica.

b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el jefe de secretaría técnica.

c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el jefe de secretaría técnica.

d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

C) Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente, podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

CAPITULO VIII

FORMACION; EUSKALDUNIZACION

Artículo 119.- FORMACION.-

El Instituto Foral de la Juventud, con participación de la representación sindical, impulsará un Plan de Formación para el personal a su servicio que tenga por objetivos la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional, así como la adquisición de las necesarias destrezas a que obligan la aplicación de las nuevas tecnologías y los cambios organizativos.

Además del contenido de dicho Plan, los/as trabajadores/as del Instituto Foral, podrán solicitar la realización de los cursos necesarios para la formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías instauradas para incrementar la productividad, eficacia y celeridad en la administración y/o por necesidades del servicio. Éstos serán expresamente autorizados por la Dirección del Instituto y se procurará que, en la medida de lo posible, se desarrollen dentro del horario de trabajo. Cuando no fuese posible realizarlos dentro de la jornada laboral, el/la trabajador/a tendrá derecho a compensar las horas invertidas en dichos cursos, por tiempo de disfrute, siempre que estén referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto del solicitante.

Artículo 120.- LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

1.- Anualmente se realizarán convocatorias para la participación en las diferentes modalidades de aprendizaje del euskera en el IFJ.

Con carácter general, las autorizaciones para acudir a cursos de euskera serán concedidas por la Dirección del IFJ, una vez informados por los Directores de las Residencias o el Jefe de Secretaría Técnica en lo relativo a los Servicios Centrales y consultado el Servicio de Euskera de la DFA, y atendiendo a las disponibilidades organizativas y presupuestarias del IFJ.

El número máximo de trabajadores/as que podrán asistir a las diferentes modalidades de aprendizaje de euskera se establecerá tras negociación con la representación del personal, en función de las disponibilidades presupuestarias del IFJ.

2.- Modalidades de aprendizaje del euskera para los trabajadores y trabajadoras del IFJ.

2.1 Aprendizaje dentro del horario laboral: significa que el personal se libera de su trabajo por un número determinado de horas para participar en un curso de euskera.

El número de empleados/as que podrán asistir a clases de euskera dentro del horario laboral queda establecido para el curso 2007-08 en 3 personas.

2.2 Aprendizaje con compensación horaria: significa que al personal que participa en cursos de euskera de dos o tres horas diarias se le computa la mitad de dicho tiempo como trabajado.

Langile bat joan daiteke euskara-eskoletara orduen konpentsazioarekin.

2.3 Ikastaldia lan-ordutegitik kanpo: ikasketei eskainitako denbora oso-osorik langileei dagokiela esan nahi du, EHAAk edo Gazteriaren Foru Erakundeak matrikularen kostua bere gain hartuz.

2.4 Ikasketaren modalitate ezberdinetan sartzeko beharrezkoa da honako baldintza hau betetzea: langileak Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura daraman denbora eta egin behar duen ikastaroaren iraupena, gutxienez berdinak izatea.

3. Lan-ordutegiaren barruan eta orduen konpentsazioarekin modalitateetan hautatzeko irizpideak.

Euskara-ikastaroetara joaterako orduan lehentasuna zehazteko erabiliko diren irizpideak honako hauek izango dira:

1º.- Esleitutako derrigorrezkotasun-data duen lanpostu bat betetzen duten langile finkoak. Horien artean, honako hauek edukiko dute lehentasuna:

1.a.- Euren lanpostuan eskatzen zaien profilaren aurreko profila egiaztatutako langileak.

1.b.- Euren lanpostuan eskatzen zaien profila, aurreko bi gradutan egiaztatzen duten langileak.

1.c.- Euren lanpostuan eskatzen zaien profila, aurreko hiru gradutan egiaztatzen duten langileak.

1º.- Esleitutako derrigorrezkotasun-datarik ez duen lanpostu bat betetzen duten langile finkoak. Horien artean, aurreko puntuan ezarritakoaren arabera finkatuko da lehentasuna.

3º.- Beren lanpostuko profila egiaztatua duten eta maila goragoko profila egiaztatu nahi duten langile finkoak.

4º.- Aurreko puntuetan ezarritako lehentasun-ordenaren arabera behin-behineko langileak.

Irizpide horiek denboraldi bakoitzerako ezarritako kupoa bete arte aplikatuko dira.

4.- Zerbitzu zentralerako langileek, era berean ALET programan parte hartzeko aukera edukiko dute. Gazteriaren Foru Erakundeak gainerako langileek programa horretan parte hartzeko aukera edukiko dute, Gazteriaren Foru Erakundeak Zuzendaritzak horretarako baimena eman ondoren.

5.- Jarraipenari, probetxuari eta azterketei dagokienez, uztailearen 5eko Diputatuen Kontseiluko 2005/44 FORU DEKRETUAREN erregulazioa hartuko da kontuan, Arabako Foru Aldundiko langileen bitartez euskara ikasteko, mantentzeko eta erabiltzeko oinarriko araudia onartzen duena.

IX. KAPITULUA

EREMUA; ORO HAR, ATAL SINDIKALAK; LANGILEEK SINDIKATU BATEAN BILTZEKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ: ESKUBIDE HORREN EDUKIA ETA BABESA; ATAL SINDIKALEN BATZORDEAK; SINDIKATU ORDEZKARIAK; ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEARI BURUZ; ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOA; BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK; LANGILEEK PARTAIDETZARAKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ

ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK

121. artikulua.-

Berezko interes profesional, ekonomiko eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko eskubide eta askatasun osoa dute langileek.

122. artikulua.-

1. Aurreko artikuluaaren xedeetarako, langileak legez eraturik dauden langileen Zentral Sindikaletan askatasun osoz afiliatzeko aukera izango du.

2. Gazteriaren Foru Erakundearekiko independentzia osoa izango dute aipaturiko Zentral Sindikatu horiek, eta edozein esku-sartzeren aurkako lege-babesa izango dute.

123. artikulua.-

1. Sindikatuen aurkako edozein diskriminazio-ekintzatatik edo lanpostuaren gutxietea dakarren edozein jardueretatik langilea babesteko, Gazteriaren Foru Erakundeak bere zerbitzura dauden langileentzako beharrezkoa den babesa ezarriko du.

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

El número de empleados/as que podrán asistir a clases de euskera con compensación horaria se establece en 1 persona.

2.3 Aprendizaje fuera del horario laboral: significa que el tiempo de dedicación al aprendizaje recae íntegramente en el personal, asumiendo el IVAP o el IFJ el coste de la matrícula.

2.4 Es condición necesaria para la inclusión en las distintas modalidades de aprendizaje, que la permanencia del personal al servicio del IFJ sea, al menos, de la misma duración que el curso de aprendizaje que realicen.

3. Criterios de selección en las modalidades dentro del horario laboral y con compensación horaria.

Los criterios que se utilizarán para determinar las prioridades a la hora de acudir a cursos de euskera serán los siguientes:

1º.- Trabajadores fijos que ocupen una plaza con fecha de preceptividad asignada. De entre estos, tendrán prioridad:

1.a.- Aquellos trabajadores que tengan acreditado el perfil anterior al exigido en su plaza.

1.b.- Aquellos trabajadores que acrediten el perfil anterior en dos grados al exigido en su plaza.

1.c.- Aquellos trabajadores que acrediten el perfil anterior en tres grados al exigido en su plaza.

2º.- Trabajadores fijos que ocupen una plaza sin fecha de preceptividad asignada. De entre estos, se establecerá la prioridad de acuerdo con lo señalado en el punto anterior.

3º.- Trabajadores fijos que tengan acreditado el perfil de su plaza y deseen acreditar un perfil superior.

4º.- Trabajadores eventuales de acuerdo con el orden de prioridad establecido en los puntos anteriores.

Dichos criterios se aplicarán hasta la cobertura del cupo establecido para cada período.

4.- Los trabajadores y trabajadoras de los servicios centrales podrán a su vez participar en el programa ALET. El resto de trabajadores y trabajadoras del IFJ podrán participar en este programa, previa autorización de la Dirección del IFJ.

5.- En lo relativo a seguimiento, aprovechamiento y exámenes, se atenderá a la regulación del DECRETO FORAL 44/2005, del Consejo de Diputados de 5 de julio, que aprueba la normativa básica de aprendizaje, mantenimiento y uso del euskera por los empleados de la Diputación Foral de Álava.

CAPITULO IX

CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL; SECCIONES SINDICALES EN GENERAL; DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS: CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO; COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES; DELEGADOS SINDICALES; DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA; NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN; GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS; DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

AFILIADOS/AS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 121.-

Los/as trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como trabajadores/as les son propios.

Artículo 122.-

1. A los fines del artículo anterior, los/as trabajadores/as podrán afiliarse libremente a las Centrales Sindicales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

2. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de la autoridad del Instituto Foral de la Juventud, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de esta.

Artículo 123.-

1. El Instituto Foral de la Juventud dispensará la adecuada protección a los/as trabajadores/as a su servicio contra todo acto anti-sindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

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

a) Langilearen lan-baldintzetan eragiten bada, langile hori Sindikaturen batean ez afiliatzeko edo Sindikatuko kide izateari uzteko.

b) Sindikatu bateko kide izateagatik, edo erakunde horretako berezko jardueretan parte hartzeagatik, langile bat zigortu, edo bere lanean baztertu, eta edozein modutan kaltetzen bada.

c) Sindikatuko Kide izaterakoan, edo Sindikatu horretan bajan egoterakoan lanari eutsi ahal izatea.

124. artikulua.-

Langileen onartutako eskubideak, pertsona eta ondasunekin behar den errespetuarekin egikaritutako dira, lanaren ibilera ona ez oztopatzen saiatiuz eta zerbitzuaren beharrak zainduz.

125. artikulua.-

Langileek, beren kontura, dagokien ekintza sindikala betetzeko eskubidea izango dute, baita sindikatuko kide izateko eskubidea praktikan jartzeko eskubidea ere.

126. artikulua.-

Aurreko artikuluari dagokionez, lantokia bera joko da ekintza sindikalak burutzeko dagoen hurreneko eremutzat; lantokitizat, berriz, honako hauek hartuko dira: Gazteriaren Foru Erakundearen egoitza, baita bertako bulegoak, establezimenduak, lokalak eta lanlekuak ere, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean kokaturik egon.

ATAL SINDIKALAK, ORO HAR

127. artikulua.-

Legez onartutako Sindikatuei afiliatutako langileek Atal Sindikalak sortu ahal izango dituzte, artikulua honetan eta indarrean dagoen lan-arloko legedian ezarritakoa betez.

128. artikulua.-

Atal Sindikalek Hitzarmenean onartu zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiaztatu beharko dute kide diren Sindikatuek Gazteriaren Foru Erakundearen egindako hauteskunde sindikalean gutxienez hautatu diren ordezkari-tza-organoei kideen % 10 lortu dutela, edota Gazteriaren Foru Erakundearen % 20ko afiliazioa lortu dutela.

129. artikulua.-

Atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahalmen, berme, eginkizun eta eskumen hauek izango dituzte:

a) Kide diren Sindikatuaren eta horren afiliatuen interesak ordezkatzeko eta babesteko.

b) Ordezkaritza sindikalen bitartez, afiliatu guztien gizarte- eta lan-gaietarako legezko ordezkari-tza izatea eta gauzatzea, haiek erabil ditzaketen bestelako legezko ordezkari-tza moduak bazter utzi gabe.

Atal Sindikalen esku horrelako ordezkari-tza uzteak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratu, edozein afiliatuen izenean eta ordezkari-tzan, afiliatuek nork bere aldetik egin ditzaketen jarduerak bazter utzi gabe.

c) Gazteriaren Foru Erakundearen langileen gai guztietan ahalik eta informaziorik osoena jasotzea, bertako langileen arduradunen eskutik.

d) Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura daudenen gizarte- eta lan-errebinkazioak jasotzea, eta agintariei, enpresaren organoei eta Enpresa Batzordeari aurkeztea.

e) Gazteriaren Foru Erakundearen langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa jasotzea. Horretarako, Atal Batzordeek eta delegatu edo ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopia egiteko, behar den tokian azalduz eta ahozko eskaera eginez soilik, erreserben eta ez-abusuaren mugen barruan; beraz, horretarako ez dute zertan eskaerarik egin edo baimen idatzirik lortu.

Horren haritik, gai horiekin zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zerbitzuetako buruek beren eskura jarri beharko dituzte agiri horiek, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokitzat har daitezkeen bermeak bazter utzi gabe, baita eskatzaileek

a) Influir en las condiciones de empleo del/la trabajador/a 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 tal organización.

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

Artículo 124.-

Los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as, 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.

Artículo 125.-

Los/as trabajadores/as, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación.

Artículo 126.-

A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto la sede del I.F.J., como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo correspondiente al Instituto Foral de la Juventud, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

SECCIONES SINDICALES EN GENERAL

Artículo 127.-

Los/as trabajadores/as afiliados/as a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo dispuesto en este articulado y la legislación laboral vigente.

Artículo 128.-

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Instituto Foral de la Juventud, o que poseen un 20% de afiliación en el mismo.

Artículo 129.-

Las secciones sindicales tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

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

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

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

c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal del Instituto Foral de la Juventud, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud y planteadas ante las autoridades, órganos correspondientes de la misma y ante los órganos de representación electos.

e) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal del Instituto Foral de la Juventud, 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 por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto, dentro de los límites de las reservas y el no abuso.

En este sentido los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío

lanbide-erreserbaren betebeharra ez betetzeagatik izan ditzaketen erantzukizunak bazter utzi gabe ere.

f) Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren, lanbidearen, gizarte eta politikaren, edo kulturaren alorretan interesa duten informazioak, prentsa, propaganda eta argitalpenak egitea, erakustea eta hedatzea.

Horretarako, Gazteriaren Foru Erakundeak iragarki-taulak eta -mahaiak jarriko ditu Atal Sindikalaren eskura, Gazteriaren Foru Erakundeko lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taula eta mahaien kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokitu zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko.

Era berean, Gazteriaren Foru Erakundeko 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 hornidurak materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

g) Gazteriaren Foru Erakundeak jarduera sindikaletarako utzitako lokala erabiltzea. Lokal horrek ezaugarri eta ekipamendu egokiak bilduko ditu, hainbat alorretan (edukiera, hornidura, materiala eta kokapen fisikoa) ager daitezkeen beharrei erantzuteko.

h) Bilerak eta biltzarrak deitzea eta egitea, afiliatuekin edo Gazteriaren Foru Erakundeko langile guztiekin zein hainbatekin, lanaldian zehar edo lanalditik kanpo, Gazteriaren Foru Erakundearen instalazioetan edo horietatik kanpo, hitzarmen honetan ezarritako biltzeko eskubidearen baldintzak kontuan hartuta.

i) Aholku-emaileak erabiltzea, beren eskumenak gauzatzera koan egiten duten edozein jardueratan.

j) Kuota sindikalak kobratzeko, Gazteriaren Foru Erakundeak nominatik kentzea adosteko aukera izango dute Atal Sindikalak horrelakorik eskatzen badu, afiliatuek horretarako baimena eman ondoren.

k) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko Segurtasun- eta Higiene-baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak -Gazteriaren Foru Erakundearen eskumeneko gaiak- Gazteriaren Foru Erakundeko ebazpen organoari proposatzea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

l) Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko k) letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko, kapitulu honen artikuluan ezarritakoa betez.

m) Askatasunez, beren jarduera-esparruari dagozkion gaiari buruzko iritziak ematea.

n) Afiliatu bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, hari laguntza eta babesa ematea, baita harentzako entzunaldia lortzea ere, prozedura horretan araututako entzunaldi-eskubide indibiduala alde batera utzi gabe.

LANGILEEK SINDIKATU BATEAN BILTZEKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ: ESKUBIDEAREN EDUKIA ETA BABESA ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK

130. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundeak jarduten duten eta Atal Sindikal batean izena emanda dauden, kuotak ordaintzen dituzten eta Atal Sindikal horren ziurtagiria duten langileak erakundearen Atal Sindikal horren afiliatutzat hartzen dira.

131. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundeak egiaztatutako Atal Sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Sindikatuak izendatuta, Sindikatu hori ordezkatzeko edo horren edozein agindu sindikal betetzea, zerbitzuan zein zerbitzutik kanpo, Gazteriaren Foru Erakundearen eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

f) 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, profesional, socio-político o cultural.

A estos efectos, el Instituto Foral de la Juventud dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios y mesas con carácter exclusivo para las secciones sindicales, para la exposición y divulgación de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes al Instituto Foral de la Juventud en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos. El número, tamaño y distribución de tabloneros y mesas, 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.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente del Instituto Foral de la Juventud, 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.

g) Utilizar un local facilitado por el Instituto Foral de la Juventud para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados/as como de todo o parte del personal en general del Instituto Foral de la Juventud durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de Instituto Foral de la Juventud, todo ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión establecido en este Convenio.

i) Utilizar asesores en cualesquiera actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

j) Para recaudar las cuotas sindicales el Instituto Foral de la Juventud podrá acordar su descuento en nómina cuando la Central Sindical así lo solicite, previa autorización de sus afiliados/as.

k) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes del Instituto Foral de la Juventud, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de Instituto Foral de la Juventud y de conformidad con lo establecido en este Convenio.

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad de la dirección orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior, y de acuerdo con lo prevenido en este Convenio.

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

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

DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS: CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO AFILIADOS/AS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 130.-

Se consideran afiliados/as de las correspondientes Secciones Sindicales en el Instituto Foral de la Juventud, aquellos de entre el personal al servicio del mismo que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

Artículo 131.-

Los afiliados/as a las Secciones Sindicales acreditadas ante el Instituto Foral de la Juventud Local y Foral tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en el Instituto Foral de la Juventud y en los términos provistos en el presente Convenio.

b) Beren afiliazio sindikalagatik lanean jasan ditzaketen abusuzko edo diskriminaziozko ekintzen edo ekintza kaltegarrien aurrean Gazteriaren Foru Erakundeak babestea.

c) Gazteriaren Foru Erakundeak aurkako prozesu judizialaren ondoriozko kostu ekonomikoak itzultzea, Gazteriaren Foru Erakundearen kontura, epaia Erakundearen aurkakoa bada, Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioak horren aldeko irizpena eman ondoren.

d) Sindikatu-arloko laguntza, babesa eta entzunaldia jasotzea, behar den moduan eta Gazteriaren Foru Erakundearen aurrean, diziplina-erregimena osatzen duten fase guztietan, eta interesdun guztiei dagokien babes- eta entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

e) Afiliatu guztiek eskubidea izango dute bost lizentzia-lanegun hartzeko, lanaldian zehar prestakuntza sindikalaren ikastaroetara edo kide diren Sindikatuaren biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Afiliatuak Gazteriaren Foru Erakundeari eman beharko dio horren berri, lizentzia hartu baino 48 ordu lehenago gutxienez. Hitzarmeneko kapitulu honen 129. artikuluan ezarritako gutxienezko afiliazioa duten Atal Sindikaletako afiliatuei lizentzia hori ordainduko zaie.

f) Biltzea, lanorduen barruan zein kanpoan eta lantokian zein kanpoan, Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

g) Lanean ordeztuak izatea, erabat edo partzialki, lansariak jasotzeko eskubidearekin, Gazteriaren Foru Erakundeak langileen lan-baldintzen Hitzarmen Erregulatuaren Negoziazio Mahaian, Gazteriaren Foru Erakundearen babesean sortutako Batzorde Misto Paritarioetan bokal edo aholkulari gisa parte hartzeagatik, adierazitako bokal-lanak edo aholkularitza-lanak garatzeko behar duten denboran; hori guztia Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioarekin adostu ondoren.

SINDIKATU ORDEZKARIAK

132. artikulua.-

Sindikatuak Ordezkaritza bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu egiaztatutako Atal Sindikal bakoitzean.

133. artikulua.-

Sindikatuak Ordezkariek honako eginkizun eta eskubide hauek izango dituzte:

a) Atal Sindikalari dagozkion eskumenak gauzatzea.

b) Beren sinadurarekin Atal Sindikalak iragarki-tauletan erakusten duena bermatzea.

c) Atal Sindikalaren Batzordearen eta afiliatu guztien bilerak deitzea.

d) Ordainsarietan murrizketarik sortu gabe, lanalditik hilean 30 ordu sindikal hartzeko eskubidea.

e) Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, ordainsari-murrizketarik gabe, Sindikatu bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatzeko.

Horretarako honako hau beharrezkoa da:

1. Horretarako, Batzorde Misto Paritarioari jakinarazi beharko zaio dagokion Sindikatuaren ordezkaritza edo kide bakoitzak zenbat ordu metatu nahi dituen.

2. Gazteriaren Foru Erakundeak sindikatuak Ordezkaritza bati emango dio ordezkapen osoa edo partziala egiteko baimena, 129. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen sindikatu bakoitzeko.

Aurreko sistemarekin bere lanetik guztiz baztertua geratzen den langileak zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko du, eta bere eskubide ekonomiko, profesional eta sozialak ez dira murriztuko.

f) Bere atal sindikalaren izenean eta ordezkaritzan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judizial edo administratibo guztiak egitea.

g) Abstentzioa edo errefusatzea onartuko zaie, baldin eta diziplina-espeditante batean Instruktoare edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

LANGILEEK ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ; ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOAK

134. artikulua.-

Hitzarmen honen 128. artikuluan xedatutakoari jarraiki, langileen ordezkaritza kolektiboa egiaztatutako Atal Sindikalek egingo dute, baita hautatutako ordezkaritza-organismoek ere.

b) Ser protegidos por el Instituto Foral de la Juventud frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

c) Recibir reintegro, a cargo del Instituto Foral de la Juventud de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra el mismo, cuando la sentencia fuese desfavorable para el Instituto Foral de la Juventud, previo dictamen favorable de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

d) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante el Instituto Foral de la Juventud, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

e) Disponer para el conjunto de los afiliados/as, de cinco días laborales de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo al Instituto Foral de la Juventud, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los afiliados/as a las Secciones Sindicales que tengan la afiliación mínima establecida en el artículo 129 de este capítulo del presente Convenio.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo prevenido en el presente Convenio.

g) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Mesa Negociadora del Convenio Regulador de las condiciones de empleo del personal del Instituto Foral de la Juventud o en las Comisiones Mixtas Paritarias creadas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, ello previa conformidad de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

DELEGADOS SINDICALES

Artículo 132.-

En las secciones Sindicales acreditadas se podrá designar por la Central Sindical uno o varios Delegados Sindicales.

Artículo 133.-

Los delegados Sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.

b) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablones de anuncios.

c) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical así como del conjunto de los afiliados/as.

d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 30 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo.

e) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Central Sindical.

Para ello será necesario:

1. Informar a la Comisión Mixta Paritaria de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central sindical correspondiente.

2. El Instituto Foral de la Juventud, otorgará conformidad de relevo total o parcial, hasta un máximo de 1 delegado sindical por cada sindicato que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 129.

El/la trabajador/a que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

f) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

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

DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 134.-

La representación colectiva de los/as trabajadores/as se ejercerá por las Secciones Sindicales acreditadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 128 de éste Convenio, así como por los órganos de representación electos.

BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK

135. artikulua – Bermeak eta ahalmenak

Hautatutako ordezkari-organotako kideek honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Organoaren entzualdia, horietako bati diziiplina-prozedura ezartzen bazaio, prozedura horretan interesa duenarentzat arautzen den entzualdia bazter utzi gabe.

b) Batzordeari dagozkion arloetan bere iritzia askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Horretaz gain, lanbide, lan edo gizarte arloko interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, Gazteriaren Foru Erakundeari jakinarazi ondoren.

Horretarako, Gazteriaren Foru Erakundeak iragarki-taulak jarriko ditu Enpresaren lantoki guztietan, leku egokietan eta ondo ikusteko moduan. Taula horiek Gazteriaren Foru Erakundeak hautatutako ordezkari-organoei soilik erabiliko dituzte, gorago adierazitako informazioak erakusteko. Iragarki-aula horien kopurua, tamaina eta banaketa lantokiaren neurri eta egiturarako egokiak izango dira, taula horietan jartzen den iragarkia zabala izatea bermatzeko moduan.

Era berean, Gazteriaren Foru Erakundeak agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko informazioak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu hautatutako ordezkari-organoen eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidurak materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badiu.

c) Beren ordezkari-eginkizunak garatzearekin zerikusia duten arrazoiengatik ezin izango zaie diziiplina-zigorrik ezarri, lanean edo ekonomia- edo lanbide-arloetan, mailak igotzerakoan ezin izango dute diskriminaziorik jasan, eta ezin izango dituzte tokiz aldatzera behartu, beren agintaldian zehar ezta hori amaitu eta ondorengo bi urteetan ere.

d) Hilean bere lanaldiari dagozkion 30 ordu bere ordezkari-eginkizunetarako gordetzea, ordainsaria murriztu gabe.

Era berean, organoko Presidente (edo Idazkari) kargua duen ordezkari-organoko kideak hilean 5 ordu gehiago eduki ahal izango ditu kargu hori betetzeko.

Azaldutako bi ordu-esleipen mota horien zenbaketan ez da kontuan izango informazio-batzordeetako bileretara, edo Gazteriaren Foru Erakundeak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ezta Gazteriaren Foru Erakundearen funtzio-eremuko negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

e) Beren jarduna betetzeko Gazteriaren Foru Erakundeak emandako lokal bat erabili ahal izango dute. Bolumenari, duten materialari, eta kokapen fisikoari dagokionez, behar dituzten premiak beteko dituzte lokal horren ezaugarriek eta hornidurak.

f) Abstentzia edo akusazioa onartuko zaie, baldin eta diziiplina-espeditante batean Instruktorre edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

136. artikulua.- Gaitasuna

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

137. artikulua.- Eskumenak

Hautatutako ordezkari-organoei honako eskumen hauek izango dituzte:

a) Gazteriaren Foru Erakundearen langileei dagozkien gai guztiak buruz ahalik eta informaziorik osoena jasotzea, bertako langileen arduradunen eskutik.

b) Gazteriaren Foru Erakundeak langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa lortzea. Horretarako, gai horiei buruzko dokumentu guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopia izateko aukera izango dute, behar den tokira bertaratu eta ahozko eskaera eginez; baimena lortzeko eskaerarik ez da idatzi beharrik izango, beraz.

Horren haritik, gai horiek zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zerbitzuetako buruek beren eskura jarri beharko dituzte agiri horiek, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokitzat har daitezkeen bermeak bazter utzi gabe, baita eskatzaileek

GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

Artículo 135.- Garantías y facultades

Los miembros de los órganos de representación electos 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, comunicándolo previamente al Instituto Foral de la Juventud.

A estos efectos, el Instituto Foral de la Juventud dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para los órganos de representación electos, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes al Instituto Foral de la Juventud, en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos. El número, tamaño y distribución de dichos tabloneros 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.

Asimismo, la autoridad o el órgano competente del Instituto Foral de la Juventud deberá facilitar a los órganos de representación electos la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de los servicios.

c) 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.

d) Disponer de 30 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente (o Secretario) del mismo, podrá disponer de 5 horas mensuales adicionales, para atender a dicho cargo.

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos del Instituto Foral de la Juventud o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional del Instituto Foral de la Juventud.

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

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

Artículo 136.- Capacidad

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

Artículo 137.- Competencias

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información de los asuntos que afecten al personal del Instituto Foral de la Juventud, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia de todas las cuestiones que afecten al personal del Instituto Foral de la Juventud, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la documentación relativa a dichas cuestiones, por simple comparecencia y manifestación verbal sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto.

En este sentido, los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarla permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío

lanbide-erreserbaren betebeharra ez betetzeagatik izan ditzaketen erantzukizunak bazter utzi gabe ere.

c) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko Segurtasun- eta Higiene-baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak –Gazteriaren Foru Erakundearen eskumeneko gaiak- Gazteriaren Foru Erakundeko ebazpen organoen aurrean proposatzea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

d) Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko c) letran eta Hitzarmenean aipatutako gaietan edozein erabaki hartzeko.

LANGILEEK PARTE HARTZEKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ

138. artikulua.-

Langileek, atal sindikalen edota hautatutako ordezkari-tza-organoen bitartez, administrazio-borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzeko eskubidea izango dute; honako helburu hauekin: langileen inguruko edozein erabaki hartzea, laneko segurtasun- eta higiene-baldintzei buruzko edozein ebazpen egitea, eta bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidea egitea, izenburu honen VI. Kapituluan xedatutakoaren arabera eta Gazteriaren Foru Erakundearen eskumenekoak diren neurrian.

139. artikulua.-

Aurreko artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, Gazteriaren Foru Erakundeak eta langileek izendatuko dituzte hizketakideak.

140. artikulua.-

Langileen ordezkari-tza 129. artikuluan adierazitako gutxieneko ordezkari-tza-maila duten hautatutako ordezkari-tza-organoei edota Atal Sindikalei osatuko dute. Langileen ordezkari-tza Atal Sindikalei osatuko dute. Langileen ordezkari-tza Atal Sindikalei osatuko dute, orokorrean hautatutako ordezkari-tza-organoei osatuko aukera edukiko dute, orokorrean direnean edo gutxienez Gazteriaren Foru Erakundeko langileen % 50en babesa eskuratzen dutenean.

141. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkari-tza hautatutako ordezkari-tza-organoei edota Atal Sindikalei izango dituzten bilerak, hilabetean behin egingo dira, gutxienez.

142. artikulua.-

Hautatutako ordezkari-tza-organoei edota Atal Sindikalei aurreko artikuluan adierazitako bileren gai-zerrendaren eraketan parte hartzeko eskubidea izango dute, nahi dituzten gaiak gehituz. Era berean, bilera egin baino gutxienez berrogeita zortzi ordu lehenago jakinaraziko da azken gai-zerrenda zein izango den; eta gai guzti-ekin zerikusia duen (ezagutzari eta ikerketei dagokienez) dokumentazio guztia ere emango da.

143. artikulua.-

Hautatutako ordezkari-tza-organoei edota Atal Sindikalei aurreko artikuluan azpimarraturiko nahi adina gai utz ditzakete mahai gainean, zerikusia izan dezaketelako, beren ustez sakonki aztertu behar direlako edo txosten sakonagoa behar dutelako, beren ustez datuak falta direlako, edota ebazpen zuzenerako garrantzitsuak izan daitezkeen aurrekariak falta direlako.

Eskubide hori hamabost eguneko epean gauzatu ahal izango da.

144. artikulua.-

Hautatutako ordezkari-tza-organoa ez badago Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkari-irizpidearekin ados, Batzorde Misto Paritarioari galdetuko zaio bi alderdiak ados jarri ondoren.

145. artikulua.-

Nolanahi ere, langileen ordezkari-ekin dituzten desadostasunak oinarritzen diren edozein motatako argudioak adierazi ahal izango dituzte bileraren aktan, edo irizpenaren azalpen-partean, edo gai

de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante los correspondientes órganos resolutorios del Instituto Foral de la Juventud, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos proceden en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Instituto Foral de la Juventud conforme a lo dispuesto en el presente Convenio.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra c) anterior y en el Convenio.

DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 138.-

Los/as trabajadores/as a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que dispuesto en el capítulo VI de éste título, sea competencia del Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 139.-

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, el Instituto Foral de la Juventud designará sus interlocutores con los/as trabajadores/as.

Artículo 140.-

La representación de los/as trabajadores/as la ostentarán los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten la representatividad mínima señalada en el artículo 129. La representación de los/as trabajadores/as podrá estar constituida con carácter exclusivo, por las Secciones Sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de miembros de los órganos de representación electos o estén respaldadas por el 50%, al menos, de los/as trabajadores/as del Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 141.-

Las reuniones que los representantes del Instituto Foral de la Juventud celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con una periodicidad mensual.

Artículo 142.-

Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

Artículo 143.-

Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas señaladas en el artículo anterior que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días.

Artículo 144.-

En caso de que exista disconformidad de los órganos de representación electos con el criterio de los representantes del Instituto Foral de la Juventud, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 145.-

En cualquier caso, los representantes de los/as trabajadores/as podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los repre-

horren inguruan Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkariak egiten duten txostenean.

LANGILEEK BILTZEKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ

146. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundeko langileek elkarrekin biltzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako betebeharrak eta baldintzekin.

147. artikulua.-

Sindikatu Atal baten kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira, beren ordainsariei inola ere utzi gabe, urtean 8 orduz gehienez ere.

148. artikulua.-

Sindikatu Ordezkariek deitu ahal izango dituzte Atal Sindikaleko kideen bilerak.

149. artikulua.-

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

150. artikulua.-

Honako hauek dute Gazteriaren Foru Erakundeko langileen bilerak deitzeko eskubidea:

1. Erakunde Sindikalek, zuzenean nahiz Ordezkaritza Sindikalen bitartez.

2. Hautatutako ordezkarietako organoak.

3. Edozein langilek, baldin eta gutxienez eraginpean hartutako kolektiboaren % 40 badira.

151. artikulua.-

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

a) Berrogeita zortzi orduko aurrerapenarekin egitea, salbuespenezko kasuetan izan ezik.

b) Bilera egiteko ordua eta lekua adieraztea.

c) Bilera deitzeko baimena dutela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.

d) Baimen-eskaera egin eta ondorengo hogeita lau orduetan Gazteriaren Foru Erakundeko Zuzendari-Gerenteak horri buruzko idazki bidezko eragozpenik ez badu egiten, bestelako baldintzarik gabe egingo da bilera.

152. artikulua.-

Bilerak orokorrak izan daitezke edo zerbitzuen, bulegoen edo lantokien arabera egin ahal izango dira.

153. artikulua.-

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.

LANGILEEK NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEARI BURUZ

154. artikulua.-

Langileek eskubidea izango dute lan-baldintzak zehazten direnean parte hartzeko, kapitulu honetako hurrengo artikuluetan ezarritakoaren arabera.

155. artikulua.-

1. Langileek beren lan-baldintzak zehazteko garaian parte hartu ahal izan dezaten, negoziazio-mahaia eratuko da eta mahai horretako partaideak Gazteriaren Foru Erakundeko ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak izango dira. Horiek guztiak aholkulariekin bertaratu ahal izango dira.

2. Mahai horrek Gazteriaren Foru Erakundeko langileen lan-baldintzak arautzeko Hitzarmen erregulatzailaren proposamena negoziatuko du.

156. artikulua.-

Gazteriaren Foru Erakundeari eragiten dioten negoziazioen ordezkarietza instituzionalizatzeko honako irizpide hauei jarraituko zaie:

1. Negoziatio-mahaiaren osaera paritarioa izango da.

2. Mahaiaren erabakiak mahaia osatzen duten kideen gehiengoz hartuko dira.

3. Akordioek mahaiko alderdi bakoitzeko botoen gehiengoa eskatuko dute; langileen aldetik ordezkarietza-ehunekoa langileen batzordean edukiko den ehunekoaren baliokidea izango da.

sentantes del Instituto Foral de la Juventud, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

DEL DERECHO DE REUNIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 146.-

El personal del Instituto Foral de la Juventud podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

Artículo 147.-

Los/as trabajadores/as miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, durante un máximo de 8 horas anuales.

Artículo 148.-

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

Artículo 149.-

El personal en su conjunto podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

Artículo 150.-

Están legitimados para convocar reuniones del personal del Instituto Foral de la Juventud en su conjunto:

1. Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados sindicales.

2. Organos de representación electos.

3. Cualesquiera trabajadores/as, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

Artículo 151.-

Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados/as a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:

a) Formular con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.

b) Señalar la hora y lugar de celebración.

c) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

d) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Director-Gerente del Instituto Foral de la Juventud no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Artículo 152.-

Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 153.-

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.

DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 154.-

Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en los siguientes artículos de este capítulo.

Artículo 155.-

1. A fin de posibilitar la participación de los/as trabajadores/as en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una Mesa de negociación en la que estarán presentes los representantes del Instituto Foral de la Juventud y los miembros del Comité de Empresa, los cuales podrán estar acompañados de asesores.

2. Esta Mesa negociará la propuesta de Convenio regulador de las condiciones de empleo de los/as trabajadores/as del Instituto Foral de la Juventud.

Artículo 156.-

Al objeto de institucionalizar la representatividad en las negociaciones que afecten al Instituto Foral de la Juventud, se seguirán los siguientes criterios:

1. La composición de la mesa de negociación será paritaria.

2. Las decisiones de cada parte de la mesa se tomarán por mayoría.

3. Los acuerdos exigirán el voto favorable de la mayoría de cada parte en la mesa; por la parte social el porcentaje de representatividad será equivalente al que se tenga en el comité de trabajadores/as.

X. KAPITULUA DIZIPLINA ARAUBIDEA

157. artikulua.- Diziiplina-araubidea

Gazteriaren Foru Erakundearen zerbitzura lan egiten duten langileek dituzten betebeharrak eta zereginak betetzen ez badituzte hutsegitezat hartuko dira eta Hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera zigortu ahal izango dira, Hitzarmenean ezartzen den prozedurari jarraiki.

1. Hutsegiteak.

Lan-kontratupeko langileen diziiplina-zigorrek arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

A) Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 85. artikuluan ezarritakoak izango dira hutsegite arinak.

B) Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 84. artikuluan ezarritakoak izango dira hutsegite larriak.

C) Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 83. artikuluan ezarritakoak izango dira hutsegite oso larriak.

2. Zigorrek.

A) Egindako hutsegiteen arabera, honako zigor hauek jarri ahal izango dira:

- Diziplinazko kaleratzea.
- Enplegua eta soldata etetea.
- Ohartarazpena.

Kaleratzeko zigorra hutsegite oso larriak egiteagatik soilik jarriko da.

Enplegua eta soldata etetearen zigorrek hutsegite larriak edo oso larriak egiteagatik soilik jarri ahal izango dira.

Hutsegite oso larria egiteagatik enpleguaren eta soldataren etetea ez da lau urtetik gorakoa izango, ezta bi urtetik beherakoa ere. Hutsegite larria egiteagatik jartzen bada, aldiz, ez da bi urtetik gorakoa izango.

Hutsegite arinak ohartarazpen-zigorrarenean bidez baino ezin izango dira zuzendu.

Diziiplina-zigor baten ondorioz plantillako langile finko bat kale-ratzen bada, bere lanpostura itzultzeko eskubidea bermatuko zaio epai irmoak kaleratzea bidegabetzat hartzen badu eta epai irmoak langilea berriz ere hartzeko aukera eskaintzen badu.

B) Zigortzeko prozedura:

Hutsegitearen larritasuna zenbaterainokoa ote den zehazteko eta jarriko den zigorra mailakatzeko, honako elementu hauek hartuko dira kontuan:

- Intenzionalitatea.
- Zerbitzuari eragindako nahasmendua.
- Administrazioari edo administratuei eragindako kalteak.
- Berrerortzea.
- Parte-hartze maila.

Hutsegite larri eta oso larriengatik jarritako zigorrek kontraesaneko espedienteaz izapidetzea eskatuko dute. Izapidetzearen hasiera langileen ordezkarietara eta interesdunari jakinaraziko zaie. Interesdunak entzunaldia izango du, eta bertan, langileen ordezkarietara hitz egin ahal izango dute.

Hutsegite arinen ondorioz zigorrek ezartzeko orduan, derrigorrezkoa izango da aldeaz aurretik espedienteaz bideratzea, eruztatuari entzuteko izapidea izan ezik.

Langileen ordezkarien organoek eskatutako edota salatutako espedienteak ezin izango dira artxibatutako langileen ordezkarien organoari entzun gabe.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogei egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, Gazteriaren Foru Erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera. Dena den, epe horiek instrukzioko espedientearen berezko ekintza orok eten ahal izango ditu, betiere iraupenak, orokorki hartuta, ez baditu hiru hilabete gairatzen. Momentu horretan preskripzio-epeak aurrera egingo du.

Xedapen gehigarriak.-

1. Hitzarmena, erabat edo hein batean, aldatzeko aukera dago negoziazio-mahai guztiak iritzi bera badu, nabarmentzen diren prozeduren eta momentu bakoitzean indarrean dagoen araudian ezarritakoaren arabera.

CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 157.- Régimen disciplinario

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio del Instituto Foral de la Juventud constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Convenio de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

1. Faltas.

Las faltas disciplinarias de personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las establecidas en el artículo 85 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.

B) Serán faltas graves las establecidas en el artículo 84 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.

C) Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 83 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca.

2. Sanciones.

A) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones,

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Apercibimiento.

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves.

La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Todo trabajador/a perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedido/a como consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrá garantizada la reincorporación a su puesto de trabajo en el caso de que el despido sea declarado improcedente en sentencia firme y ésta ofrezca la opción de la readmisión.

B) Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.
- Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- Reincidencia.
- Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as y al interesado dándosele audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

Los expedientes incoados a instancia y/o denuncia de los órganos de representación del personal, no podrán ser sobreseídos sin ser oído el citado órgano de representación del personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que el Instituto Foral de la Juventud tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto no supere los tres meses, momento en el que correrá de nuevo el plazo de prescripción.

Disposiciones adicionales.-

1. El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa negociadora, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

2. Hitzarmenak barnean hartzen dituen indarraldi zehaztugabea duten gai horien berraztertzea, edo Hitzarmenean gai berriak sartzeari, kasu guztietan, honako prozedura honen bitartez egingo da:

A) Urte bakoitzeko azaroaren 1etik abenduaren 31ra arte, negoziatzeko ahalmena duen edozein ordezkariak Hitzarmen Kolektiboak barnean hartzen dituen materia horien berraztertzea edo gai berriak Hitzarmenean sartzeari eska diezaike negoziatzeko ahalmena duten gainerakoei.

Errekerimendu horren kopia dagokion laneko agintaritzaren aurrean aurkeztu beharko da dagozkion ondorioetarako.

B) Errekerimendu hori egin ondoren, Negoziazio Mahaiak gai horien negoziazioa amaitu beharko du, egun horretatik zenbatzen hasi eta hiru hilabeteko epean, gehienez.

C) Negoziazioen hasieratik hiru hilabete igarotakoan ez bada akordiorik lortu eta ez badago negoziatorik martxan, bi alderdiek euren desadostasunak PRECO II Bitartekotza Prozeduraren eraginpean jarriko dituzte.

3. ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENTZEA: Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek zerbitzu publikoak mantentzeko eta hobetzeko duten borondatea eta konpromisoa adierazten dute eraginkortasunaren, efizientziaren, kalitatearen eta elkartasunaren irizpideen arabera.

4. Gazteriaren Foru Erakundeak, Ordezkaritza Sindikalarekin batera, kontratuen adjudikazioen baldintza teknikoek orrietan aurkitzen diren lan-baldintzei dagozkien klausulak egiaztatzeko, kontrolatzeko eta horien jarraipena egiteko mekanismoak ezartzeko konpromisoa hartzen du. Beraz, klausula horiek ez badira betetzen, dagokion administrazio-espedienteak irekiko da, eta, hala badagokio, kontratua suntsiaraziko da.

Azpikontratuaren xede diren eta etenik gabe ematen diren zerbitzu horietan, aurreko esleipenean zerbitzu horiek ematen zizuten langileen subrogazio-beharrak ezarriko da kontratazio-orrietan.

5. Behin-behineko kontratuak iraunkorrak ez diren zereginetarako erabiliko dira; ez dira erabiliko aurrekontuko plantillaren lanpostu finkoak betetzeko. Salbuetsi ahal izango dira bitarteko kontratazioak, hutsik dagoen lanpostua behin betiko bete arte edo lanpostu horretako titularra itzuli arte.

Kontratu horiek Gazteriaren Foru Erakundearen antzeko zereginak dituzten gainerako langileen kontratuen ezaugarri eta baldintza guztiak edukiko dituzte.

Aldi baterako kontratua egiten denetik urte eta erdiko epea igarotakoan, Gazteriaren Foru Erakundeak, langileen ordezkariari entzun ondoren, erabakiko du aldi baterako kontratupeko lanpostua aurrekontuko plantillan sartuko duen ala ez.

Aurretik adierazitakotik salbuetsita daude iraupen zehatza eta luzeagoa duten iraunkorrak ez diren zereginak egitea onartzen duten kontratazioak.

6. Nolanahi ere, goragoko kategoriatik bateko zereginak egiten dituen langileak kategoriatik hori eskuratuko du, barne-promozioaren prozesuaren barruan aurreikusitako prozedura baten bidez ez bada.

7. Hitzarmen hau sinatu dutenek Gazteriaren Foru Erakundearen eremuan izateko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean bildutako printzipioak aplikatzeko konpromisoa adierazten dute, bertako edukien garapen osoa erraztuz.

8. Enplegu Politika.-

Erakundearen Enplegu Mahai Paritario bat sortuko da langileen eta Erakundearen ordezkariarekin honako helburu hauekin:

- Plantillako Balorazio Azterketaren mantentzea eta eguneratzea egitea, baita Lanpostuen Zerrenda egitea ere.

- Egon daitezkeen lanpostu hutsak eta bete beharko diren lanpostuak betetzeko Lan Eskaintza Publikoaren deialdiak adostea.

- Urtero Lan-poltsen garapena aztertzea, Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

9. Enplegua sortu eta banatzeko aldeko neurriak.

a) Aparteko orduak kentzea: Salbuespen gisa aparteko orduak egin behar direnean, denboraren truk konpentsatuko dira eta, ahal denean, kontratazioak egingo dira, ordezkariarekin edo ordezkariarekin.

b) Lanaldi osoa murriztea: Langileak lanaldia erdira murriztea eskatu ahal izango du; horrekin batera, haren ordainsari guztiak

2. La revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio para las que se establecen una vigencia indeterminada, o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

A) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones legitimadas para negociar, podrán requerir al resto de los legitimados la revisión de aquéllas materias incluidas en el Convenio Colectivo o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la autoridad laboral que corresponda a los efectos oportunos.

B) Formulado dicho requerimiento, la Mesa Negociadora, en el plazo máximo de tres meses a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

C) Transcurridos tres meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del PRECO II.

3. MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS PUBLICOS: Los firmantes de este Convenio manifiestan su voluntad y compromiso en el mantenimiento y la mejora de los servicios públicos, bajo los criterios de eficacia, eficiencia, calidad y solidaridad.

4. El IFJ/GFE se compromete a establecer, junto con la Representación Sindical, mecanismos de verificación, control y seguimiento de las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo, incorporadas a los pliegos de condiciones técnicas de las adjudicaciones de contratos, de manera que el incumplimiento de tales cláusulas supondrá la apertura del correspondiente expediente administrativo, que en su caso puede llegar a suponer la resolución del contrato.

En aquellos servicios objeto de subcontratación y que sean prestados de manera continuada, se establecerá en los pliegos de contratación la obligatoriedad de subrogación de los trabajadores/as que vinieran prestando en la anterior adjudicación.

5. Los contratos temporales se utilizarán para tareas no permanente y no para cubrir puestos de trabajo fijos de la plantilla presupuestada. Se podrán excepcionar las contrataciones de interinidad en tanto se proceda a la cobertura definitiva de la plaza vacante o se produzca el reingreso del titular de la misma.

Estos contratos reunirán todas las características y condiciones que las del resto de trabajadores/as del IFJ que realicen funciones similares.

Transcurrido el período de un año y medio desde la contratación temporal, el IFJ, oída la representación del personal, decidirá sobre la inclusión o no en la plantilla presupuestaria del puesto de trabajo objeto de la contratación temporal.

Quedan exceptuados de lo establecido anteriormente, los supuestos de contratación que obedezcan a realización de tareas no permanentes pero de duración determinable superior.

6. En ningún caso, el empleado que realice funciones de superior categoría adquirirá ésta si no es mediante un procedimiento previsto dentro del proceso de promoción interna.

7. Los firmantes de este Convenio muestran su compromiso de aplicar en el ámbito del IFJ/GFE los principios recogidos en la Ley 2/2003 de 7 de Mayo, reguladora de las parejas de hecho, facilitando el pleno desarrollo de los contenidos de la misma.

8. Política de Empleo.-

En el Instituto se creará una Mesa Paritaria de Empleo compuesta por la representación del personal y del Instituto al objeto de:

- Realizar el mantenimiento y actualización del Estudio de Valoración de la plantilla, así como la Relación de Puestos de Trabajo.

- Acordar las convocatorias de Oferta Pública de Empleo para la cobertura de las posibles vacantes existentes y las plazas que se necesiten cubrir.

- Estudiar anualmente la evolución de las Bolsas de trabajo de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

9. Medidas en favor de la creación y reparto de empleo.

a) Supresión de horas extraordinarias: La realización excepcional de horas extraordinarias se compensará en tiempo, con contratación suplementaria o sustitución de aquellos casos que sea posible.

b) Reducción de jornada completa: El empleado/a podrá solicitar la reducción de la mitad de la jornada con la reducción proporcional

proporzionalki txikituko dira, baita Gizarte Segurantzaren kotizazioa ere; hori egin ahal izateko, zerbitzuak eta jarduera motak ez dute lanaldia murrizten eragotzi behar. Ezetza langileen ordezkariari jakinaraziko zaio eta ezetza emateko zein arrazoi egon den azalduko zaio.

Laburtze horrek ordezkatzeari ekarriko du, baldin eta lantokiko buruak hala eskatzen badu. Lanaldiaren bigarren erdian egingo da murrizketa, horren aurkako akordioa dagoenean izan ezik; nolana ere, gutxienez, 6 hilabetez iraungo du.

c) Nahitaezko erretiroa:

1. Erretiroa derrigorrezkoa izango da hirurogeita bost urte betetzerakoan eta Gazteriaren Foru Erakundeak Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako metodoak erabiliz arrazoi hori dela-eta lanbide-kategoria berdinean edo lanbide-kategoria horiek eraldatzeagatik sortu diren lanbide-kategoria ezberdinetan hutsik geratuko diren lanpostuak betetzeko konpromisoa hartzen du.

2. Aurreko idatz-zatian ezarritako erretirorako adina, langileak oinarri arautzailearen % 100 aplikatzeko beharrezkoa den kotizazioaldia lortu arte jardunean jarraitzeko eduki dezakeen aukera alde batera utzi gabe finkatuko da. Momentu horretan 1. puntuari ezarritakoa aplikatuko da.

3. Era berean, eraginpeko langileak Gizarte Segurantzaren legerian eskatutako gainerako baldintzak bete beharko ditu kotizazio gabeko erretiro-pentsiorako eskubidea eduki ahal izateko.

4. Gazteriaren Foru Erakundeak Batzorde Misto Negoziatzailea jakinarean gainean jarri beharko du honako gai hauen inguruan, Batzorde Misto Negoziatzaileak hala eskatzen badu: gertatu diren erretiroak, zein lanbide-kategorian gertatu diren erretiroak eta lanpostu hutsak betetzeko epea zein den. Batzordeak horri buruzko txostena igor dezake.

d) Bateragarritasuna: Bateragarritasuna emateak, legez bidezkoa denean, langileen ordezkariatzako organoaren txostena eskatuko du.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

1. Alderdiak Guztizko Baliaezintasun Iraunkorri loturiko problematika aztertzea eta, hala badagokio, eraginpekoak beste lanpostu batean koka daitezela sustatzeko neurriak kontuan hartzea adostu dute.

2. Era berean Batzorde Misto Negoziatzaile bat sortzea adosten da Gazteriaren Foru Erakundeak soldadak eta soldata-egiturak berrikusteko helburuarekin, kontzeptu horiek foru-eremuan dauden kontzeptuekin alderatuz, azterketa horretan oinarritzko ordainsariak nahiz ordainsari aldakorren kontzeptu horiek aztertuz (jaiegunak, gaueko lana...).

Batzorde horrek azterketa horren emaitza eta, hala badagokio, parekatze-proposamen bat aurkeztuko du Gazteriaren Foru Erakundeak Administrazio Kontseiluaren aurrean, 2007ko abenduaren 31 baino lehenago.

Behin eskumeneko organoek egindako proposamena onartzen dutenean, Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioak Hitzarmenaren testuko eraginpeko artikulua egokituko ditu.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen Kolektibo honetako aurreko artikuluetan jaso ez den orori dagokionez, Langileen Estatutua, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa eta gainerako Lege eta garatzeko xedapenak hartuko dira kontuan.

GAZTERIAREN FORU ERAKUNDEAREN ALDETIK

Itziar Aizpurua Agirre andrea

Pedro J. García jauna

LANGILEEN ALDETIK

Joseba Alvarez jauna

Joseba Pérez jauna

Jesús Angel García jauna

Antonio Pérez jauna

de todas sus retribuciones, incluida la cotización a la seguridad social, en aquellos supuestos en que ni las razones del servicio, ni el tipo de actividad así lo impidiera. La negativa será comunicada a la representación del personal, dándoles traslado de las razones de la misma.

Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre que así sea solicitado por el jefe del centro de trabajo correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de 6 meses.

c) Jubilación forzosa:

1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Instituto Foral de la Juventud a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las mismas.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el/la trabajador/a pueda optar por seguir en activo hasta alcanzar el periodo de cotización necesario para la aplicación de un porcentaje del 100% sobre la base reguladora, momento en el cual será de aplicación lo establecido en el punto 1.

3. Del mismo modo, el trabajador afectado deberá cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

4. El Instituto Foral de la Juventud vendrá obligado a informar puntualmente a la Comisión Mixta Negociadora del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión podrá emitir informe al respecto.

d) Compatibilidad: La concesión de compatibilidad en los casos que legalmente proceda, requerirá informe del órgano de representación del personal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª. Las partes acuerdan estudiar la problemática asociada a la Invalidez Permanente Total y, en su caso, a considerar medidas tendentes a la recolocación en otro puesto de trabajo de las personas afectadas.

2ª. Asimismo se acuerda la creación de una Comisión Mixta Negociadora con el objetivo de revisar los salarios y la estructura salarial del Instituto Foral de la Juventud, realizando un análisis comparativo de estos conceptos con los existentes en el ámbito foral, contemplando en dicho análisis tanto las retribuciones básicas como todos aquellos conceptos de retribución variable (festivos, nocturnidad...).

Esta Comisión presentará el resultado de dicho análisis, y en su caso una propuesta de equiparación, ante el Consejo de Administración del IFJ, antes del 31 de diciembre de 2007.

Una vez aprobada la propuesta realizada por los órganos competentes, la Comisión Mixta Paritaria del Convenio adecuará el texto del Convenio en aquellos artículos afectados.

DISPOSICION FINAL

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/as trabajadores/as, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Leyes y disposiciones de desarrollo.

POR EL INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD

Dña. Itziar Aizpurua Agirre

Don Pedro J. García

POR LOS/AS TRABAJADORES/AS

D. Joseba Alvarez

D. Joseba Pérez

D. Jesús Angel García

Don Antonio Pérez