

Convenio Colectivo de la
"Fundación GIZAKIA Fundazioa"
(2.009/2.011)

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo y programas de la "Fundación **Gizakia**" en el Territorio Histórico de Bizkaia, salvo que, expresamente, el Patronato de la misma comunique su inaplicación a un programa o proyecto futuro, por considerar que el mismo se sustenta en una originalidad que merezca una regulación específica y diferente a la prevista en el presente convenio.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios como personal laboral por cuenta ajena, en los diferentes programas que actualmente tiene en funcionamiento la "Fundación **Gizakia**", con expresa exclusión de las relaciones incluidas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, y de las personas que desempeñen actividades como becarios o dentro del concepto de "voluntariado social".

Igualmente, el presente Convenio no resultará de aplicación al personal de "talleres de empleo" que es contratado en virtud de los acuerdos específicos suscritos con el INEM a tal efecto, en los que se regula las condiciones salariales, jornada, formación, etc.

Artículo 3.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

Con independencia de la fecha en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia, el Convenio producirá efectos desde el día 1 de Enero de 2.009 hasta el 31 de Diciembre del año 2.011.

El presente Convenio se entenderá denunciado el día 15 de Octubre de 2.011, prorrogándose su contenido normativo hasta en tanto no sea sustituido por uno nuevo. Las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora del Convenio dentro de los quince días siguientes a la fecha de su denuncia.

Artículo 4.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, administración y vigilancia del cumplimiento del Convenio, con las siguientes:

1. Funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, pudiendo acudir a ella cuantos tengan interés directo en relación con dicho acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de su contenido, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, viniera atribuida por Ley a otros organismos.
- c) Resolución de conflictos colectivos.

2. Composición y funcionamiento: La Comisión Paritaria estará constituida por tres representantes de los trabajadores y las trabajadoras, e igual número de representantes por parte de la Fundación, pudiendo dichas representaciones contar con la asistencia de asesores. Todos los asistentes tendrán derecho a intervenir, pero el voto sólo lo ostentarán los representantes de ambas representaciones.

Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras ostentarán la representación proporcional acreditada en el Convenio, y para que los acuerdos sean válidos se necesitará la aprobación de los mismos por, al menos, el 50% de cada una de las representaciones de los trabajadores y las trabajadoras y de la Fundación, componentes de la Comisión Paritaria.

Cualquiera de las partes legitimadas que pretenda la celebración de una reunión de la Comisión Paritaria deberá comunicarlo de forma fehaciente a las restantes partes, con una anticipación de, al menos, 48 horas.

Excepcionalmente, con carácter de urgencia y por causa justificada aceptada por ambas partes, la Comisión Paritaria podrá ser convocada con menor antelación. En la convocatoria deberá figurar el orden del día que propone el ó la convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes.

La Comisión resolverá en el plazo máximo de cinco días, a contar desde la celebración de la primera reunión.

Del desarrollo de las reuniones y de su resultado (acuerdo o desacuerdo), se levantará la oportuna acta por parte del secretario ó de la secretaria o de la persona a quien se le hubieran encomendado tales funciones.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos «PRECO II» (o de cualquier otro acuerdo de resolución de conflictos que los sustituya), serán preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de los derechos que resultarán irrenunciables.

Artículo 5.- Garantías «Ad Personam»

El presente Convenio garantiza a cada un@ de los trabajadores y las trabajadoras, a título individual, cualesquiera mejoras que vengán disfrutando a la fecha de la firma del mismo, tendiendo éstas carácter de "consolidadas y no absorbibles", si bien las mismas no se computarán en mejoras sucesivas. Aquellas mejoras que tuvieran contenido salarial, serán incorporadas a través de un "complemento específico personal".

Artículo 6.- Empresas de Trabajo Temporal

Al personal que prestara sus servicios en virtud de contrato entre la "Fundación **Gizakia**" y Empresas de Trabajo Temporal le será de aplicación el articulado del presente Convenio, principalmente las de carácter económico y salarial, salvo que tuvieran asignadas por su empleadora condiciones superiores globalmente consideradas.

Título II **DEL PERSONAL**

Capítulo I **CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 7.- Grupos profesionales

El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará incluido, atendiendo a la actividad que desarrolla con carácter habitual, en alguno de los grupos profesionales que se definen a continuación.

Grupo 1: Dentro de este grupo se incluyen los siguientes subgrupos:

1.1. Psicólogo/a: Personal que con la formación académica correspondiente, ejerce su actividad especializada para el desarrollo del proyecto dentro del marco establecido por la organización.

1.2. Médico/a: Personal que con la formación académica correspondiente, ejerce su actividad especializada para el desarrollo del proyecto dentro del marco establecido por la organización.

1.3. Pedagogo/a: Personal que con la formación académica correspondiente, ejerce su actividad especializada para el desarrollo del proyecto dentro del marco establecido por la organización.

1.4. Técnico Superior en Intervención Social: Personal que con formación superior en otras materias relacionadas con la intervención social o cualificación contrastada, ejerce su actividad especializada para el desarrollo del proyecto dentro del marco establecido por la organización.

1.5. Técnico Superior en Administración y Gestión: Personas que con la titulación académica superior correspondiente ejerce funciones especializadas en la administración o gestión de la organización.

Grupo 2: Dentro de este grupo se incluyen los siguientes subgrupos:

2.1. Educadora Social: Personal que con formación adecuada, cualificación contrastada o experiencia equivalente en educación social, realiza acciones directamente con usuarios/as y/o participa en al programación, elaboración, supervisión y evaluación de proyectos de intervención social.

2.2. Trabajador/a Social: Personal que con formación adecuada, cualificación contrastada o experiencia equivalente en trabajo social, realiza intervenciones directas de trabajo social con usuarios/as y/o participa en al programación, elaboración, supervisión y evaluación de proyectos de intervención social.

2.3. D.U.E. / A.T.S.: Personal que con formación adecuada realiza labores sanitarias o sociosanitarias en un proyecto o en una organización.

2.4. Jefe de taller: quien instruye al alumnado en los conocimientos teóricos o prácticos propios de una o más profesiones u oficios siendo la persona responsable de la producción en caso de que ésta existiera.

2.5. Profesorado de apoyo: personal que con titulación y conocimientos teóricos y prácticos adecuados ejerce funciones docentes de apoyo, impartiendo materias no sujetas a un programa oficial completo, ni a un curso escolar completo y con un grupo de alumnos/as a su cargo.

2.6. Técnico Medio de Administración y Gestión: personas que con titulación académica media o cualificación contrastada en otras materias no relacionadas con la intervención social ejerce funciones técnicas en la administración o gestión de la organización.

Grupo 3: Dentro de este grupo se incluyen los siguientes subgrupos:

3.1. Monitor/a: Personal que desarrolla actividades educativas complementarias en el desarrollo del proyecto de intervención.

3.2. Administrativo/a: Personas que ejercen tareas administrativas especializadas dentro de la organización.

Grupo 4: Dentro de este grupo se incluyen los siguientes subgrupos:

4.1. Personal auxiliar: Personal que atiende las funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de dependencias, portería, conserjería.

4.2. Auxiliar administrativo: personas que ejercen tareas administrativas no especializadas bajo la supervisión de un inmediato superior.

Artículo 8.- Contratación y período de prueba

Todo el personal que sea objeto de nueva contratación quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba, cuya extensión vendrá determinada por su adscripción al grupo profesional. Así el personal adscrito al Grupo 1 tendrá un período de prueba máximo de tres meses y el resto, Grupos 2, 3 y 4, de un mes.

Queda excluida la fijación de un período de prueba en los contratos de trabajo que se suscriban con personal laboral que hubiera intervenido en las actividades propias de los diferentes Programas de la Fundación en calidad de becari@s durante un tiempo superior al periodo de prueba arriba mencionado.

Artículo 9.- Ceses de personal

El trabajador ó la trabajadora, salvo durante el período de prueba, viene obligado ú obligada a preavisar por escrito su decisión de poner fin a la relación laboral con una anticipación mínima de treinta días si perteneciera al Grupo 1 o si desempeñara puestos de responsabilidad. El periodo será de quince días para los trabajadores y las trabajadoras asdcrit@s de los otros tres grupos (2, 3 y 4). El incumplimiento de esta obligación facultará a la entidad para descontar de su liquidación tantos días de salario como de retraso se haya producido en el preaviso.

Artículo 10.- Información sobre contratación

La entidad notificará a las y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, dentro de los cinco días hábiles siguientes a haberse producido, las prórrogas o denuncias de los contratos, las altas y las bajas así como las subcontrataciones, En la comunicación se adjuntará la documentación pertinente.

Título III

De la JORNADA, VACACIONES, INCAPACIDAD, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y FORMACIÓN

Capítulo I **JORNADA DE TRABAJO**

Artículo 11.- Jornada

Durante toda la vigencia del presente convenio, la jornada laboral anual será de 1.592 horas.

La "*Fundación Gizakia*" se compromete al mantenimiento esencial, de los horarios y jornadas actualmente existentes en las distintas áreas o servicios de los Programas. No obstante se podrá el establecer una "Bolsa horaria de libre disposición" que, con el límite establecido en el 6 % de la jornada anual, podrá ser utilizada por la entidad a fin de cubrir las necesidades organizativas que se pudieran producir, siempre que se destine al trabajador ó trabajadora a realizar funciones propias de su grupo profesional y exista un preaviso de cuarenta y ocho horas, salvo que concurrieran circunstancias excepcionalmente graves o imprevisibles que lo hicieran imposible.

Al objeto de determinar las "horas de trabajo efectivo" se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) El trabajo en horario nocturno en estado de no vigilia se computará, a efectos de jornada laboral, a razón del 100% de dicha jornada.

b) Las horas de trabajo en festivo tendrán la consideración de horas efectivas, tras la aplicación de un coeficiente multiplicador de 1,25. Se consideran a los presentes efectos horas festivas las comprendidas entre las 14 horas del sábado y las 6 horas del lunes, así como las de los días festivos que establezca anualmente la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Se establece un sistema especial de cómputo horario para las jornadas de trabajo que afectan a las Fiestas Navideñas en las que se efectuará el siguiente cómputo horario:

- Se considerarán como horas festivas (con coeficiente multiplicador de 1,25) las trabajadas entre las 14,00 horas y las 20,00 horas de los días 24 y 31 de Diciembre.
- Las que se trabajen entre las 20 horas de los días 24 y 31 de Diciembre y las 22 horas de los días 25 de Diciembre y el 1 de Enero se computarán también como festivas (con coeficiente multiplicador de 1,25) y generarán, además, el derecho a disfrutar de un día libre, que se podrá acumular a vacaciones siempre que no existan razones organizativas que lo impidan. Este horario será atendido por dos turnos de trabajo y por, al menos, una persona en cada uno de esos turnos.

Artículo 12.- Calendario

La "Fundación **Gizakia**" procederá, con las limitaciones legalmente previstas, a distribuir el caudal horario anual mediante la elaboración de un calendario anual, para el que se contará con la necesaria audiencia de la representación sindical.

En el momento de proceder a su elaboración se garantizará que, durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre, se realice jornada intensiva, salvo en aquellos servicios que, por su naturaleza (necesitan de atención continuada), ello no fuera posible. Dicha jornada se realizará de manera continuada en jornada de mañana ó tarde, si ello fuera necesario.

La entidad procurará, en el momento de elaborar el calendario laboral, que se establezca el mayor número posible de jornadas continuadas, siempre que no existan problemas organizativos ó necesidades de atención a las personas usuarias que lo impidan. Con este compromiso se quiere asumir expresamente los compromisos que se recogen en el Plan "Aurreratu" suscrito por la entidad.

Artículo 13.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de las jornadas establecidas en las condiciones a que se refieren los artículos precedentes. La iniciativa para proponer la realización de horas extraordinarias corresponde a la entidad, gozando los trabajadores y las trabajadoras del derecho a su libre aceptación, salvo que existan circunstancias excepcionales o imprevisibles que hagan necesaria su realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre o de descanso, a razón de un descanso idéntico al período trabajado.

El disfrute de los descansos se acordará entre la entidad y el trabajador ó la trabajadora, procurándose adicionar a los períodos de vacaciones, licencias, libranza o festivos, siempre que queden cubiertas las necesidades del área o servicio en el que esté adscrito o adscrita el trabajador ó la trabajadora.

Capítulo II **VACACIONES**

Artículo 14.- Vacaciones

Todo el personal laboral afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 28 días laborales, conforme a su calendario laboral individualizado y al uso e interpretación que hasta ahora se viene haciendo en la Fundación en relación a esta materia . Su disfrute deberá establecerse con un mínimo de dos meses de antelación, previas consultas con los representantes sindicales, y deberá ser comunicado a los trabajadores y las trabajadoras afectados y afectadas a través de comunicación escrita o mediante publicación en tablero de anuncios.

Para conseguir una correcta atención de todos servicios y áreas y atender a las solicitudes y los derechos de todo el personal, el plan de vacaciones deberá garantizar la atención de las diferentes áreas o servicios de los diferentes programas.

Si bien las trabajadoras y trabajadores procurarán disfrutar sus vacaciones, preferentemente, entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, no existe cortapisa para que dicho disfrute se realice en periodo diferente siempre que se garantice una adecuada atención de las diferentes áreas o servicios de los diferentes programas.

En caso de que la baja por maternidad (ó permiso de paternidad) se produjese durante el disfrute de las vacaciones período o afectase al que se hubiese elegido o fijado con anterioridad, dicho periodo vacacional quedará suspendido. La trabajadora ó el trabajador disfrutarán del periodo pendiente de manera continuada a la fecha de finalización de su baja o durante el periodo que acuerde con la dirección de la entidad, sin que exista limitación alguna para que ello se disfrute dentro del año siguiente al natural.

Capítulo III

BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 15.- Situación de Incapacidad Temporal

Las trabajadoras y los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, recibirán por parte de la Fundación el complemento salarial necesario hasta cubrir el 100% del total de su retribución neta, hasta un máximo de seis meses. En los casos de accidente laboral dicho complemento se abonará mientras dure dicha situación de incapacidad temporal.

La gestión y control de la Incapacidad Temporal, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se realizará a través de la sanidad pública.

Artículo 16.—Incapacidad por maternidad o adopción y descansos por lactancia

La trabajadora ó trabajador con licencia por causa de maternidad o, en su caso, de paternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial neta total. La licencia por maternidad ó paternidad será de dieciocho semanas. El miembro de la unidad familiar que haga uso de este derecho, elegirá el disfrute de dicho periodo, siempre y cuando que ello se realice de manera continuada y que dentro del mismo se produzca el parto. Dicho disfrute se mantendrá a pesar de que el ó la menor fallezca en el parto ó con posterioridad.

En caso de que el recién nacido ó la recién nacida resulten afectos a algún tipo de incapacidad, el permiso de maternidad (ó paternidad) se ampliará en dos semanas.

La licencia por adopción será también de dieciocho semanas. Al igual que en el caso anterior, el miembro de la unidad familiar que haga uso de este derecho, elegirá libremente el periodo de disfrute siempre que el mismo lo sea de manera continuada y de que la llegada del o de la menor al hogar tenga lugar dentro del mismo.

Asimismo, las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un niño menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres. El trabajador ó la trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por el disfrute de días libres, mediante la acumulación de las horas que le pudieran corresponder por esa causa.

La elección del período de descanso corresponde a la trabajadora ó al trabajador, quien avisará su decisión con, al menos quince días de anticipación. En caso de que la dirección de la entidad no aceptase dicha elección, las discrepancias se solventarán a través del procedimiento previsto en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral o a través de la mediación del Consejo de Relaciones Laborales (prevista en el "PRECO II").

En caso de que la madre falleciese en el parto, ó como consecuencia de éste, le padre podrá disfrutar del período de la I.T. que quedase pendiente de disfrute.

A petición de la madre trabajadora ó, en su caso, del padre trabajador, el permiso de maternidad (o de paternidad) se podrá disfrutar a jornada parcial, para lo que a tal efecto se presentará la oportuna solicitud para garantizar la organización de la prestación del trabajo con el persona que se contrata para la sustitución, si procediere. Dicha decisión corresponde a la trabajadora ó, en su caso, al trabajador, y sólo podrá ser cuestionada por razones organizativas que, de manera clara y motivada, indiquen la imposibilidad del disfrute solicitado.

Capítulo IV **PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 17.- Permisos retribuidos

El personal laboral, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en registro oficial.

2. Permiso por paternidad: por el nacimiento de un/a hijo/a, o en su caso adopción, el padre tendrán derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, siempre que el mismo se encuentre comprendido en el período que va desde la semana anterior al nacimiento a la posterior al mismo, o en el mismo periodo pero en relación con la llegada de la adoptada ó adoptado al hogar. La licencia podrá ampliarse en dos días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

3. Hasta tres días laborables, en los casos de: fallecimiento, enfermedad grave u operación quirúrgica (en este caso podrá cogerse el permiso hasta veinticuatro horas antes de producirse el hecho), de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia. En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad este permiso será de cinco días laborales. Cuando el/la trabajador/a tenga que desplazarse fuera del territorio histórico y por más de 300 kms., el plazo se ampliará un día laborable por cada tramo de igual distancia, contabilizado en una sola dirección. Se establece que el periodo máximo de disfrute será de ocho días laborables, conforme a su calendario laboral individualizado.

4. Licencias para acudir a consultas médicas: cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso, deberá presentarse el debido justificante. Dicho disfrute se extiende al acompañamiento a mayores ó menores dependientes, previa consulta con el ó la responsable del servicio y salvo imposibilidad manifiesta.

5. Dos días laborables de libre disposición.

6. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

7. Un día laborable por boda de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad.

8. Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el período necesario para su cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario laboral.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 18.- Permisos no retribuidos

La trabajadora ó el trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencias no retribuidas por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1. Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de veinte días y siempre que el mismo no impida el normal desarrollo del trabajo en el área o servicio en la que está destinado. En cualquier caso la denegación será razonada, comunicada por escrito y con el informe del responsable del área o servicio donde esté encuadrado el/la trabajador/a. Dicho permiso podrá ampliarse hasta quince días más, si bien en este caso el preaviso deberá ser de treinta días.

2. La trabajadora ó el trabajador que, por razones de guarda tenga a su cuidado directo de algún/a menor de ocho años o disminuido físic@, psíquic@ o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada ordinaria.

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

La reducción de jornada contemplada en los dos párrafos anteriores constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadoras ó trabajadores de la fundación generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción mencionada corresponderá a la trabajadora ó al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora ó el trabajador deberá preavisar a la dirección de la entidad con, al menos, quince días de antelación, tanto el inicio de la reducción como su reincorporación a la jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la entidad y el/la trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción serán resueltas por la jurisdicción laboral a través del procedimiento previsto en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral o a través de la mediación del Consejo de Relaciones Laborales (prevista en el "PRECO II").

Artículo 19.- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá, previa notificación por escrito, en los siguientes supuestos:

1. Por designación o elección para un cargo público.
2. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
3. Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia. La excedencia, en este supuesto, no podrá ser superior a los doce meses.
4. Para la obtención de un título profesional. En este supuesto, la excedencia no será superior a un año o a un curso escolar de septiembre a septiembre y este derecho no podrá volver a ejercitarse hasta que no transcurra un período de tres años desde la finalización del período anterior.

Artículo 20.- Incorporación después de la excedencia forzosa

La trabajadora ó el trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo o función que la motivó.

Artículo 21.- Excedencia voluntaria

Tendrá derecho a obtener la excedencia voluntaria la trabajadora ó el trabajador, con más de un año de antigüedad en la entidad, que no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores y la solicite con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de su inicio, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

La trabajadora ó el trabajador deberá preavisar su reingreso, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de finalización, y si no lo hiciera antes de esa fecha se entenderá que desiste de su derecho a incorporarse a la empresa.

La trabajadora ó el trabajador que solicite una excedencia voluntaria tendrá derecho a la reincorporación automática dentro del primer año de la excedencia y siempre que cumpla con la obligación de preaviso dispuesta en el párrafo anterior (dos meses antes del cumplimiento del año).

Artículo 22.- Duración y derechos de la excedencia voluntaria

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

La trabajadora ó el trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la entidad, salvo el supuesto previsto en el último párrafo del artículo anterior.

Artículo 23.- Excedencia por cuidado de mayores o menores al cargo

La trabajadora ó el trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo ó hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a constar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La reserva del puesto de trabajo y consiguiente derecho a la incorporación inmediata, únicamente se mantendrá durante los dos primeros años, pasando a partir de entonces a la situación de excedente voluntario.

Asimismo, las personas que trabajan en la entidad tendrán derecho a una excedencia por cuidado de mayores dependientes, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, hasta un periodo de tres años, y con reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años.

Artículo 24.- Excedencias especiales

Se concederán excedencias con carácter especial:

- a) para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional.
- b) Para acudir a misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones de reconocido prestigio y siempre, que el trabajador o la trabajadora tengan cinco años de antigüedad en la entidad.

Cuando la trabajadora o el trabajador, con la antigüedad arriba reseñada, solicite una excedencia de este tipo no podrá volver a pretender una nueva hasta que no transcurra un periodo de tres años de trabajo efectivo desde que retorne de la anterior excedencia. La reserva de puesto de trabajo sólo se tendrá durante los dos primeros años de excedencia y, transcurrido ese plazo, sólo se tendrá un derecho de reincorporación preferente en los términos que se recoge para los supuestos de excedencia voluntaria.

Las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución, si bien su periodo se computará a efectos de los derechos económicos por el plus de antigüedad, salvo las solicitadas para perfeccionamiento profesional que no tenga relación con el puesto de trabajo del o de la solicitante. En ningún caso, la antigüedad se tendrá en cuenta a efectos indemnizatorios para supuestos de rescisión o extinción contractual por cualquiera de los motivos previstos legalmente.

Este tipo de excedencias se solicitarán por escrito y con, al menos, 45 días de anticipación respecto a la fecha de inicio, a no ser que existan causas urgentes debidamente acreditadas y constatables. La entidad dará respuesta a la solicitud de manera inmediata y siempre antes de que transcurran cinco días desde que se solicitó.

La entidad cubrirá mediante contrato de sustitución al personal excedente durante el periodo que existe reserva de puesto de trabajo.

Artículo 25.- Garantías en caso de detención

Al personal laboral de la entidad que sea detenido ó privado de libertad se le reservará su puesto de trabajo de conformidad con lo previsto legalmente y con carácter general. Al objeto de garantizar su reincorporación al trabajo, se procurará cubrir su vacante, durante el tiempo que dure la detención ó privación de libertad provisional, mediante contrato de sustitución. Esta actuación se mantendrá mientras no exista una resolución definitiva respecto a dicha situación.

Capítulo IV **FORMACIÓN**

Artículo 26.- Estudios para la obtención de un título

La entidad facilitará, permiso retribuido, durante el tiempo necesario para concurrir a los exámenes oficiales, previa justificación de dichas fechas y de su asistencia a los mismos. El permiso será de un día por examen, ampliable hasta tres días si para realizar la prueba se debe realizar un desplazamiento superior a 300 kms. La trabajadora o el trabajador solicitarán el permiso y acreditarán sus necesidades con la mayor antelación posible, al objeto de la organización de su servicio.

Dicho permiso retribuido se mantendrá durante tres convocatorias por asignatura, si bien el resto de convocatorias se facilitará el permiso pero como no remunerado.

Artículo 27.- Cursos formación propuestos por la entidad

Todos los cursos de formación y perfeccionamiento que sean propuestos por la entidad, y en los términos que se acuerde con los asistentes, serán considerados como jornada laboral efectiva y, por tanto, se recibirá la remuneración correspondiente al periodo de ausencia que se produzca como consecuencia de la asistencia a los mismos.

Serán por cuenta de la entidad cuantos gastos ocasionen como consecuencia de traslado, estancia, manutención, etc..

Artículo 28.- Cursos de formación propuestos por las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

Las trabajadoras y los trabajadores de la entidad podrán proponer a la misma la posibilidad de asistir a cursos de formación. Para ello presentarán la oportuna solicitud indicando, de manera sucinta, el tipo de curso, materia del mismo, duración, etc., así como las necesidades de libranza que supone.

La entidad deberá, salvo problemas organizativas que impidan la admisión de la solicitud, contestar dando el correspondiente permiso para asistir al mismo e indicando el crédito horario (jornada efectiva) que se asume por la entidad.

Igualmente, la entidad se compromete a aceptar cuentas solicitudes se presenten, siempre y cuando las mismas tengan que ver con la actividad profesional que desarrolla la trabajadora o el trabajador, y ello resulte asumible desde el punto de vista organizativo y económico.

Artículo 29.-

Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad podrán realizar, en los términos arriba expuestos en los dos artículos anteriores, cursos con un máximo de crédito horario de cuarenta y cinco (45) horas anuales. En circunstancias especiales y para cursos de larga duración el crédito horario anual podrá ser de cincuenta y cinco (55) horas.

Título IV **RETRIBUCIONES**

Capítulo I **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 30.- Conceptos salariales

Los conceptos salariales son los correspondientes a salario base, antigüedad y complemento de función o responsabilidad.

Artículo 31.- Anticipos

Las trabajadoras y los trabajadores de la entidad tendrán derecho a recibir anticipos mensuales, previa justificación de la necesidad, en una cuantía que no podrá exceder del 80% de su salario mensual neto. La Fundación podrá denegar estos anticipos en el supuesto de que la solicitud y disfrute alcanzara, al menos, al 30% de la plantilla.

Capítulo II **SALARIOS Y COMPLEMENTOS**

Artículo 32.- Salario base

El salario base para el año **2.009** se fijará atendiendo a la siguiente distribución según los grupos profesionales:

Para el Grupo 1: revisando las tablas salariales del año 2008 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2008 (1,9%) más un 3,1 %, lo que hace un total de 5 %.

Para el Grupo 2: revisando las tablas salariales del año 2008 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2008 (1,9%) más un 1,1 %, lo que hace un total de 3 %.

Para los Grupos 3 y 4: revisando las tablas salariales del año 2008 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2008 (1,9%).

Dichos incrementos se recogen en las Tablas que figuran como Anexo I del presente Convenio.

La revisión del salario base correspondiente al año **2010** se realizara conforme a la siguiente distribución según los grupos profesionales:

Para el Grupo 1: revisando las tablas salariales del año 2009 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2009 más un 3 %.

Para el Grupo 2: revisando las tablas salariales del año 2009 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2009 más un 1,5 %.

Para los Grupos 3 y 4: revisando las tablas salariales del año 2009 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2009 más el 1%.

La revisión del salario base correspondiente al año **2011** se realizará conforme a la siguiente distribución según los grupos profesionales:

Para el Grupo 1: revisando las tablas salariales del año 2010 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2010 más un 3 %.

Para el Grupo 2: revisando las tablas salariales del año 2010 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2010 más un 2 %.

Para los Grupos 3 y 4: revisando las tablas salariales del año 2010 a razón del I.P.C. de la C.A.V. del año 2010. No se efectuará minoración o reducción alguna en caso de que el IPC correspondiente resulte negativo.

Artículo 33.- Complemento o Plus de antigüedad

La "Fundación **Gizakia**" abonará a las trabajadoras y a los trabajadores un complemento salarial de antigüedad a razón de trienios al 5% del Salario Base (S.B.).

Dicho complemento no podrá superar el 25% del salario base percibido por cada trabajadora o trabajador en cada momento.

Artículo 34.- Complemento de función o responsabilidad

Las trabajadoras ó los trabajadores que realicen funciones de responsabilidad, que supongan la dirección de un área de la entidad recibirán un complemento salarial del 30% del salario base.

Si la función asignada fuese de dirección de un equipo, el complemento salarial será del 20% sobre el salario base.

Los complementos salariales que se recogen en los dos párrafos anteriores están ligados al desempeño de las responsabilidades de su cargo de dirección de área o de equipo y, por tanto, finalizarán una vez se cese en el mismo no suponiendo, en ningún caso, un derecho económico consolidable.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias

Las trabajadoras y los trabajadores de la entidad tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, cada una por importe de una mensualidad ordinaria. El derecho al devengo es semestral y se abonarán antes del 15 de Julio y del 15 de Diciembre.

Artículo 36.- Dietas y Kilometraje

En el caso de que la entidad requiriera una trabajadora ó a un trabajador realizar servicios que exigieran el uso de su vehículo particular se le abonarán, además de los gastos de autopista y aparcamiento, debidamente justificados, una cantidad de 0,28 Euros por kilómetro.

Asimismo, si la trabajadora ó el trabajador, por motivos laborales debiera realizar comidas o pernoctar fuera de su domicilio tendrá derecho a que la entidad le abone el costo que ello le ocasionare, con los siguientes límites:

- Desayuno: 3,00 Euros.
- Comida y cena: 12,00 Euros cada una.
- Alojamiento a establecer en cada caso.

La entidad vendrá obligada a anticipar la cantidad, si así se lo demandara la trabajadora ó el trabajador, sin perjuicio de la ulterior y definitiva liquidación tras la presentación de los oportunos justificantes de gastos.

Título V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, MEJORAS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES

Capítulo I

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 37.- Seguridad e Higiene

El personal afectado por este Convenio cumplirá las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, las dispuestas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de Noviembre de 1995 y en las directivas comunitarias así como demás disposiciones generales que regulen dicha materia y desarrollen o modifiquen las normas anteriormente mencionadas.

Asimismo, las trabajadoras y los trabajadores afectadas y afectados por este Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual, previa aceptación. A tal efecto. La entidad informará a la representación sindical sobre los servicios que, en esta materia, ofrezca la Mutua contratada.

Capítulo II **RÉGIMEN ASISTENCIAL**

Artículo 38.- Jubilación

Se establece la jubilación a los 65 años, siempre que la trabajadora ó el trabajador ostente los períodos de carencia y cotización necesarios para acceder al percibo de la pensión correspondiente. La entidad adoptará las medidas de creación de empleo legalmente establecidas que resulten necesarias y que autoricen dicho tipo de jubilación.

Aquel personal que no tenga cubierto el plazo legal mínimo de cotización que le garantice el acceso a la jubilación podrá continuar en la entidad hasta que cumpla con dicho plazo o requisito.

Artículo 39.- Seguro de responsabilidad civil

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un seguro de responsabilidad civil frente a terceros por actuaciones u omisiones derivadas del objeto de trabajo de la entidad, el coste del mismo correrá a cargo de la entidad. El contenido y cantidades de cobertura del mismo será contratado previa consulta e informe de la representación sindical.

Capítulo III **DERECHOS SINDICALES**

Artículo 40.- Derechos de información sindical

Ninguna trabajadora, ni trabajador podrá ser discriminada ó discriminado por motivo de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. La entidad colocará un tablón sindical en cada centro de trabajo.

Artículo 41.- Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Se garantizará el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a reunirse en asambleas en las instalaciones que tiene la entidad, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades laborales y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al representante de la "Fundación **Gizakia**" o a la Dirección con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas.

Artículo 42.- Competencias, derechos y garantías de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores

La representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, en cualquiera de sus condiciones, tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el presente convenio y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 43.- Representantes de las trabajadoras y los trabajadores: Comité de empresa, Delegadas y Delegados, y Sección Sindical

El Comité de Empresa o, en su defecto, las Delegadas y los Delegados de Personal son el órgano de representación colectiva de todas y todos las trabajadoras y los trabajadores de la "Fundación **Gizakia**". Serán funciones propias de dichos órganos de representación las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación. El crédito horario de cada uno y una de dichas y dichos representantes será de quince horas mensuales.

Artículo 44.- Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la entidad, se podrá promover en el ámbito de este Convenio la acumulación de horas sindicales en una delegada o delegado de personal o miembro de comité de empresa o delegada o delegado sindical, por cesión del crédito suficiente de horas, de los y las representantes pertenecientes a un mismo sindicato o candidatura sindical. La acumulación exigirá la presentación, por escrito, del ó de la representante legal del sindicato que realiza la petición, indicando el nombre de la trabajadora o del trabajador, que ostente la condición de representante, en quien se concentran las horas y el número de estas.

Título VI
FALTAS Y SANCIONES

Capítulo I
FALTAS

Artículo 45.- Tipos de faltas

Para las trabajadoras y los trabajadores afectados y afectadas por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: Leves, Graves y Muy Graves.

1. Son faltas leves:

- Cuatro faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante tres meses.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de tres meses.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

2. Son faltas graves:

- Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de tres meses.
- Más de una y hasta tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de tres meses.
- La reincidencia en falta leve.

3. Son faltas muy graves:

- Actuaciones que atenten al Código Deontológico y/o constituyan fraude, abusos, actos contrarios a la buena fe contractual. Robos y hurtos. Descenso voluntario del rendimiento en el trabajo sin causa que lo justifique, maltrato físico o verbal grave a compañeras/os, voluntarias/os o usuarias/os de los servicios prestados por la entidad, actitudes racistas o xenófobas, difundir información confidencial de las/os usuarias/os fuera del ámbito profesional y análogos.
- Cuatro faltas injustificadas o más de asistencia al trabajo en el plazo de tres meses.
- Acumulación de más de dos faltas graves por los mismos hechos o de tres por distintos hechos.

Artículo 46.- Prescripción de las infracciones

Las infracciones cometidas prescribirán:

- Las faltas leves a los quince días.
- Las faltas graves a los treinta días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

Estas prescripciones contarán a partir de la fecha en que la entidad, o responsables de la unidad de trabajo, o responsable inmediatamente superior si quien cometió la falta fuere el anterior, tuviere conocimiento de la misma y, en todo caso, a los treinta días las leves, sesenta días las graves y ciento veinte días las muy graves.

Capítulo III **SANCIONES**

Artículo 47.- Tipos de sanciones

Las sanciones serán:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, dependiendo de su gravedad y si existiera reincidencia.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo superior a diez días, apercibimiento de despido acompañado de suspensión de empleo y sueldo, y despido disciplinario.

Todas las sanciones graves o muy graves serán comunicadas por escrito a la trabajadora ó el trabajador, indicando fecha y los hechos que lo motivaran, siendo la ausencia de estos requisitos motivo de prescripción a efectos laborales. También se remitirá copia a las delegadas ó a los delegados de personal o a los o las miembros del comité de empresa. Todas las sanciones darán, como mínimo, desde la recepción de la comunicación de la misma, un plazo para que la trabajadora ó el trabajador presente alegaciones si lo desea, siendo este de cuatro días laborables para las faltas graves y de diez días laborables para las faltas muy graves. Todas las propuestas de sanción incorporarán un informe preceptivo de la representación sindical.

Artículo 48.- Reducción de sanciones

La entidad, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta anterior del/a trabajador/a, podrá reducir las sanciones por faltas de acuerdo con la legislación vigente.

En Bilbao, a 26 de Enero de 2.010.

Por la Fundación Gizakia

Por la representación sindical

Anexo I:

Tablas salariales del año 2.009

(Salario Base en mensualidades y pagas extraordinarias)

	<u>S.B. Mensual</u>	<u>S.B. Anual</u> (14 pagas)
Grupo 1	1.569,67 Euros	21.975,38 Euros
Grupo 2	1.539,77 Euros	21.556,78 Euros
Grupo 3	1.523,32 Euros	21.326,48 Euros
Grupo 4	1.523,32 Euros	21.326,48 Euros

Tablas salariales del año 2.010

(Salario Base en mensualidades y pagas extraordinarias)

	<u>S.B. Mensual</u>	<u>S.B. Anual</u> (14 pagas)
Grupo 1	1.632,46 Euros	22.854,44 Euros
Grupo 2	1.578,26 Euros	22.095,64 Euros
Grupo 3	1.538,56 Euros	21.539,84 Euros
Grupo 4	1.538,56 Euros	21.539,84 Euros

En Bilbao, a 26 de Enero de 2.010.

Por la Fundación Gizakia

Por la representación sindical