

REGLAMENTO INTERNO

I.- INTRODUCCIÓN

II.- ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS.

III.- REGULACIÓN

1.- Ámbito de aplicación.

2.- Calendario laboral

3.- Horarios.

4.- Reducción de jornada.

5.- Vacaciones

6.- Permisos retribuidos.

7.- Excedencias

8.- Compensaciones económicas.

9.- Presos y Presas

10.- Bajas por incapacidad temporal.

11.- Salud Laboral

12.- Seguro

13.- Jubilaciones

14.- Formación.

15.- Planes estratégicos.

16.- Periodo de prueba

17.- Incompatibilidades.

18.- Baja en el sindicato.

19.- Faltas y medidas.

20.- Multas económicas.

21.- Interpretación del barne araudia.

22.- Aplicación de este reglamento.

I.- INTRODUCCIÓN

Con la presentación de este documento iniciamos el debate del Reglamento de Régimen Interno, siguiendo las resoluciones adoptadas en la segunda parte del V Congreso Confederal que celebramos el año pasado en Tolosa. En dicho Congreso decidimos que el sindicato debía disponer de un reglamento interno que complementara los Estatutos que aprobamos en aquel momento.

Este reglamento de régimen interno no pretende ser un convenio colectivo al uso, más bien es una recopilación de aquellas decisiones que las estructuras del sindicato han ido adoptando en el tiempo para responder, por un lado, a las distintas necesidades que las y los militantes con dedicación exclusiva al sindicato vienen planteando y por otro a la necesidad del propio sindicato de regular las relaciones-condiciones a la hora de desarrollar dicho trabajo militante.

Junto a esa recopilación hay algunas cuestiones nuevas que vienen a complementar las decisiones que por separado hemos tenido que ir adoptando para responder a diversas situaciones.

Por otro lado, éste no puede ser un Reglamento cerrado; al contrario, habrá que ir actualizándolo conforme surjan nuevas situaciones.

II.- ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS.

En organizaciones como la nuestra, con un proyecto sindical tan definido como el nuestro es imprescindible que las personas que se integran en la misma con plena dedicación y reciben por ello una prestación económica, en forma de salario, compartan determinadas actitudes que son fundamentales para el desarrollo del modelo de organización que nos hemos dotado. Entre ellas, queremos remarcar las siguientes:

- ⇒ **Identificación con el proyecto.** Es evidente que aquellas personas cuyo objetivo prioritario va a ser el desarrollo del proyecto sindical de LAB tienen que identificarse con el mismo; tomar parte, en función de los canales de comunicación que se establezcan, en la toma de decisiones sobre las cuestiones inherentes a dicho proyecto sindical y asumir así mismo las decisiones adoptadas por los órganos de participación y dirección decididos en los sucesivos congresos.
- ⇒ **Compromiso militante.** Las personas que con dedicación exclusiva formamos parte del proyecto de LAB, debemos ser conscientes del nivel de compromiso que aceptamos cuando nos incorporamos a la organización por que somos conscientes del compromiso personal y colectivo que supone nuestra implicación en la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores vascos. Es un compromiso militante difícil de medir pero que queda de manifiesto, de una parte asumiendo los niveles de trabajo que las responsabilidades específicas de cada cual demanda y de otra las actividades que se realizan más allá de la tipificación clásica de la jornada de trabajo.
- ⇒ **Participación en las dinámicas internas.** Con el fin de favorecer el buen funcionamiento organizativo de las estructuras del sindicato, las personas con dedicación exclusiva elegidas para ser miembro o miembro de cualquier estructura organizativa deberán priorizar su asistencia y participación en la misma, planificando para ello consecuentemente su trabajo. Asimismo, dichas personas deberán participar en cuantas convocatorias de movilizaciones realice el sindicato
- ⇒ **Perfil de las personas con dedicación exclusiva.** El perfil que deben reunir aquellas personas que aspiren a militar con dedicación exclusiva en el sindicato, deberá incluir junto a las actitudes expresadas en los tres puntos anteriormente citados, los correspondientes niveles de experiencia y formación profesional adecuados al trabajo asignado, así como acreditar los conocimientos suficientes de nuestra lengua. En igualdad de condiciones se dará prioridad a mujeres y jóvenes.
- ⇒ **Disponibilidad de las personas con dedicación exclusiva.** Las personas que se incorporan al sindicato, lo hacen desde la disponibilidad para el desarrollo del proyecto sindical de LAB y como consecuencia asumir las responsabilidades específicas determinadas por las propias necesidades de la organización y la valoración de las aptitudes personales para el ejercicio de las diferentes responsabilidades. La asunción de dichas tareas obliga a su vez a la organización a garantizar la formación necesaria para el ejercicio de las mismas y en cualquier caso a la consulta y consenso en la decisión de las personas afectadas.

En el primer capítulo del reglamento interno que proponemos a debate queda delimitado el ámbito de aplicación del mismo. En una primera fase,

conscientemente, nos hemos circunscrito sólo a aquellas personas militantes con dedicación exclusiva que perciben del sindicato alguna compensación económica distinta a las dietas. Pero, más pronto que tarde, queremos ampliar el ámbito de aplicación a todas aquellas personas que, sin recibir compensación económica alguna por parte del sindicato, son susceptibles de tener los mismos o similares derechos y obligaciones. Nos estamos refiriendo a aquellas personas que están militando con dedicación exclusiva o parcial por acuerdos sindicales con las empresas en las que trabajan.

III.- REGULACION

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Reglamento se aplicará a todas aquellas personas con dedicación exclusiva, bien a tiempo total o parcial, que perciban del sindicato alguna compensación económica distinta a las contempladas en apartado d) del artículo 8.

2.- CALENDARIO LABORAL

Antes de finalizar el año en curso, el Comité Nacional, tras recabar las propuestas de las estructuras sectoriales nacionales y Secretariados Comarcales, aprobará el calendario laboral para el próximo año.

Este calendario deberá ser conocido y cumplido por todas aquellas personas con dedicación exclusiva.

3.- HORARIOS.

El horario de las sedes será el comprendido entre las 9:00 y 13:30 horas de la mañana y las 16:00 y 19:00 horas de la tarde.

Las personas con dedicación exclusiva también se guiarán por el citado horario si bien no deberán descartar actividades derivadas de su responsabilidad en otros horarios.

En los meses de Julio y Agosto se aplicará la jornada continúa en horario comprendido entre las 8:00 y 14:00 horas.

4.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

El Comité Nacional estudiará la posibilidad de la reducción de jornada para aquellas personas que así lo soliciten a fin de cuidar a hijas y/o hijos menores de siete años o a personas enfermas o incapacitadas a su cargo. Dicha reducción conllevará la reducción proporcional en la compensación económica que viniera percibiendo y en las bases de cotización.

5.- VACACIONES

Las personas con dedicación exclusiva tendrán 31 días de vacaciones. Las mismas se disfrutarán entre los meses de julio y agosto salvo para aquellas excepciones, debidamente justificadas, que serán aprobadas por el Comité Nacional .

Cuando coincida el permiso de maternidad/paternidad con las vacaciones, éstas se podrán disfrutar en otro mes distinto, siempre dentro del año natural, o acumularlo al permiso de maternidad/paternidad, previo acuerdo entre la persona afectada y la Secretaria o el Secretario de la estructura territorial o sectorial a la que pertenezca.

6.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Las personas con dedicación exclusiva, previa justificación, podrán disponer de los siguientes permisos:

- a) **Matrimonio o convivencia heterosexual u homosexual:** 15 días naturales.
- b) **Cambio de domicilio:** 2 días naturales.
- c) **Paternidad:** 15 días naturales inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento. Esta licencia es independiente de las semanas de permiso, que la madre puede ceder al padre*.
- d) **Maternidad/Paternidad:** El permiso será de 16 semanas, ampliable en dos semanas más por cada hija o hijo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. Cuando el padre y la madre estén empleados, la madre puede ceder al padre parte de las semanas del permiso.

Cuando el padre con dedicación exclusiva en el sindicato sea quien asuma parte de las semanas cedidas por la madre, y siempre y cuando las semanas cedidas sean 5 o más, dispondrá de una semana más de permiso.

Cuando las dos personas de la pareja estén empleadas, la persona con dedicación exclusiva que se reincorpore tras el permiso de maternidad/paternidad, tendrá derecho hasta que la hija o el hijo cumpla un año, a realizar durante las 8 semanas inmediatamente posteriores a su reincorporación, dos días a la semana de jornada continua bien de 8 a 14 h, o de 9h a 15 h. El resto del tiempo hasta que la menor o el menor cumpla un año esta jornada continua podrá realizarse 1 día a la semana.

Si la reincorporación se produce después de acumular el permiso de lactancia en los términos que se regulan en el apartado "e) Lactancia", se tendrá derecho a realizar durante las 5 primeras semanas inmediatamente posteriores a la reincorporación, la jornada continuada indicada de dos días a la semana y 1 día a la semana durante el tiempo restante hasta que la menor o el menor cumpla 1 año.

- e) **Lactancia:** La persona con dedicación exclusiva y durante el período de lactancia (nueve meses), tendrá derecho a una pausa de 1 hora al día, que se podrá dividir en 2 fracciones o, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora para la misma finalidad.

Este derecho podrá ser sustituido por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso de maternidad o paternidad .

Este permiso, la pausa de 1 hora o la acumulación si la hubiere podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambas trabajen fuera de casa.

- f) **Enfermedad grave u hospitalización del padre-madre, hijos/as, cónyuge, compañero/a:** 2 días. Los mismos se podrán disfrutar de forma alterna mientras dure la situación objeto de protección.
- g) **Fallecimiento de padre-madre, hijas o hijos, cónyuge, compañera o compañero:** 5 días naturales.
- h) **Fallecimiento de resto de parientes hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad:** 2 días naturales.

Todos los permisos surtirán efecto desde el día que se produzca la situación objeto de protección aquí regulada.

La solicitud, que deberá realizarse con la máxima antelación posible, se canalizará a la Secretaria o Secretario de la estructura territorial, sectorial, área, gabinete,.. [REDACTED] ... correspondiente.

7.- EXCEDENCIAS

Teniendo presentes las características de nuestra organización el Comité Nacional estudiará y decidirá las posibilidades de la concesión y condiciones de excedencias para hacer frente a situaciones de especial necesidad, entre otras, aquellas que puedan derivarse de una situación de maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

8.- COMPENSACIONES ECONÓMICAS.

a) Compensaciones mensuales.

Las personas con dedicación exclusiva percibirán una compensación económica mensual que se determinará con la aprobación del presupuesto anual del sindicato.

b) Compensaciones extraordinarias.

Se establecen dos compensaciones económicas extraordinarias al año equivalentes a una compensación mensual cada una de ellas. Se percibirán en Junio y Diciembre.

c) Otras compensaciones económicas.

Entendemos por otras compensaciones económicas aquellas que, tanto las personas con dedicación exclusiva, total o parcial como aquellas personas que tengan asignada alguna responsabilidad, territorial o sectorial, puedan percibir en concepto de kilometrajes, dietas, peajes, parking,...

⇒ Las personas con dedicación exclusiva en el sindicato y aquellas que, por acuerdos con las empresas en las que prestan sus servicios, tengan la

consideración de dedicación exclusiva percibirán las siguientes compensaciones:

- Si la distancia entre el lugar residencia y el del trabajo es inferior 10 kilómetros el sindicato abonará el coste del transporte público (autobús, tren, metro, topo, etc.). Si la distancia es superior a los citados 10 kilómetros se abonarán 0,08 euros por kilómetro o en su caso el coste íntegro del medio de transporte público utilizado.
- Por asistencia a reuniones que se celebren fuera del lugar habitual de trabajo se abonará 0,16 euros el kilómetro o en su caso el coste íntegro del medio de transporte público utilizado.
- Cuando quede acreditada la duración de la reunión y por tanto justificada la comida se abonarán 8 euros.
- Por asistencia a reuniones los costes originados por peajes de autopista y aparcamientos serán abonados por el sindicato.

⇒ Las personas que no tengan consideración de dedicación exclusiva en el sindicato pero que sí tengan alguna responsabilidad en alguna estructura territorial o sectorial, percibirán las siguientes compensaciones:

- Por asistencia a reuniones convocadas por el sindicato o en representación del mismo se abonaran 0,08 euros por kilómetro o en su caso el coste íntegro del medio de transporte público utilizado.
- Cuando quede acreditada la duración de la reunión y por tanto justificada la comida se abonarán 8 euros.
- Por asistencia a reuniones los costes originados por peajes de autopista y aparcamientos serán abonados por el sindicato.

⇒ Aquellas personas con dedicación exclusiva que, por decisión del sindicato, se les haya modificado o se les modifique el lugar de trabajo en el que se incorporaron al sindicato y continuen residiendo en el mismo domicilio percibirán las siguientes compensaciones:

- Si la distancia entre el lugar residencia y el del trabajo es inferior 10 kilómetros el sindicato abonará el coste del transporte público (autobús, tren, metro, topo, etc.). Si la distancia es superior a los citados 10 kilómetros se abonarán 0,16 euros por kilómetro o en su caso el coste íntegro del medio de transporte público utilizado.
- Si la distancia entre el lugar residencia y el del trabajo es superior a 25 kilómetros las personas con dedicación exclusiva podrán optar entre cobrar el kilometraje correspondiente y el cobro de 8 euros por comida.
- Si la distancia entre el lugar residencia y el del trabajo es superior a 10 kilómetros el sindicato abonará los costes originados por peajes de autopista y aparcamientos.

⇒ Salvo las excepciones citadas no se abonarán los costes de aparcamiento u Ota de los lugares habituales de trabajo.

Las Secretarías y los Secretarios confederales, territoriales y sectoriales deberán elaborar una relación de las personas que, en base a su responsabilidad en la estructura correspondiente, tanto en un caso como en el otro, pueden acceder a dichas compensaciones. Asimismo, serán las personas encargadas de elaborar mensualmente el listado de personas que hayan justificado debidamente su derecho a percibir dichas compensaciones e informar a Diruzaintza Nazionala.

El Komite Exekutibo en aquellos casos en los que el sindicato por necesidades organizativas proponga la movilidad geográfica de algún/a liberado/a estudiará la posible adecuación de las dietas que en este apartado se regulan".

9.- PRESOS Y PRESAS.

Las personas con dedicación exclusiva que por razones políticas sean encarceladas recibirán del sindicato mientras se encuentren en prisión, una cantidad económica mensual equivalente al 20% de la compensación económica bruta mensual aprobada para el año en curso.

Una vez finalizada ésta situación, podrá reingresar, si así lo desea en el Sindicato.

10.- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En todos los casos de enfermedad y/o accidente el sindicato complementará desde el primer día el 100 por 100 de la compensación económica que la persona afectada viniera percibiendo.

El sindicato no complementará esta compensación en aquellos casos en que, por causas no achacables al sindicato, la persona afectada no entregue el parte de baja o las confirmaciones de baja en los plazos establecidos.

11.- SALUD LABORAL.

Se garantizará que las condiciones de trabajo de las y los militantes con dedicación exclusiva, no serán causas de pérdidas de la Salud de las mismas.

Para conseguir este objetivo se realizarán las actividades preventivas de los riesgos laborales necesarias cómo son:

Identificación de riesgos, evaluación de los riesgos que no hayan podido ser eliminados, planificación preventiva, formación, vigilancia de la salud específica (en función del puesto de trabajo, edad y género), etc.

Se dotará el Sindicato de personas encargadas de realizar y o coordinar dichas actividades preventivas.

12.- SEGURO

A las personas que se incorporen al sindicato con dedicación exclusiva se le efectuará un seguro que cubra, entre otras contingencias la muerte derivada de accidente.

13.- JUBILACIONES.

Se estudiarán las posibilidades y las fórmulas adecuadas que posibiliten la jubilación de las personas con dedicación exclusiva a los 60 años.

14.- FORMACIÓN.

El sindicato garantizará la formación continua de las personas con dedicación exclusiva y para ello articulará las acciones formativas necesarias y adecuadas a las tareas que integran cada una de las responsabilidades a desempeñar, teniendo como objetivo la capacitación, un funcionamiento más eficaz.

El sindicato deberá, asimismo, garantizar la formación teórico practica-experimental necesaria que garantice el relevo en las responsabilidades en atención a las limitaciones de edad y tiempo que para el ejercicio de las mismas se regulan en los estatutos. Las acciones formativas deberán facilitar una capacitación no solo teórica sino también práctica y que, por lo tanto, garantice la transmisión de la experiencia. Estas acciones formativas se dirigirán tanto a las personas que acceden a la responsabilidad como a las personas que cesan en la misma en atención a las tareas donde se reubicarán.

El sindicato asume el compromiso y garantía de articular las acciones formativas necesarias que se deriven de los planes hoy en vigor en materia de igualdad de oportunidades y euskera.

15.- PLANES ESTRATEGICOS

El Sindicato en estos momentos está desarrollando dos planes estratégicos: EUSLAB, plan de normalización lingüística, y el Plan de Igualdad de Oportunidades.

El Comité Nacional irá adoptando las medidas concretas de organización y funcionamiento que se deriven del desarrollo progresivo de estos planes, así como en aquellos temas que no estén contemplados en el presente reglamento, con carácter provisional hasta que una Asamblea Nacional confirme o rectifique las mismas.

16.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.

La incorporación al colectivo de personas con dedicación exclusiva en el sindicato, estará precedida de un periodo de conocimiento y adaptación recíproco de seis meses. Durante el citado periodo la persona afectada tendrá los derechos y obligaciones regulados en el presente reglamento interno.

17.- INCOMPATIBILIDADES.

Si cualquier persona afectada por esta normativa decidiera iniciar gestiones orientadas a la búsqueda de otro empleo, presentarse a oposiciones, procesos selectivos o a integrarse en listas encaminadas a dichos fines deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de LAB al objeto de que esta adopte las decisiones que considere más oportunas para proceder a la sustitución de la persona implicada.

18.- BAJA EN EL SINDICATO.

Aquellas personas que causen baja en el sindicato (a excepción de las bajas por sanción, por fin de contrato, periodo de prueba, o las bajas voluntarias), se les complementará la prestación de desempleo a la que tengan derecho hasta el salario real durante un año.

19.- FALTAS Y MEDIDAS.

a) Calificación de las faltas.

Se podrá iniciar expediente sancionador siguiendo el procedimiento y garantías reguladas en los Estatutos vigentes según la siguiente calificación de las faltas:

- **Faltas leves.**

- Incumplimiento del horario de trabajo.
- La falta de participación injustificada en las actividades convocadas por el sindicato.

- **Faltas graves.**

- La reiteración de tres faltas leves en un mes.
- La dejación de las responsabilidades.
- El incumplimiento de las decisiones adoptadas por los distintos órganos del sindicato incluido lo dispuesto en el presente reglamento interno, así como en los Estatutos.

- **Faltas muy graves.**

- La reiteración de dos faltas graves en un año.
- La práctica contraria a las decisiones adoptadas por los órganos del sindicato incluido lo dispuesto en el presente reglamento interno, así como en los Estatutos.

a) Medidas.

Leves: Amonestación oral o escrita.

Graves: Suspensión de afiliación, régimen de dedicación y consecuente compensación económica de 1 mes a 3 meses.

Muy graves: Expulsión del sindicato.

c) Prescripción.

La facultad del órgano correspondiente para adoptar medidas sancionatorias prescribirá en el plazo de 1 mes para las faltas leves, de 2 meses para las graves y de 3 meses para las muy graves, plazos a computar desde que se tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 3 meses de haberse cometido las leves, 6 meses las graves y un año las muy graves.

20.- MULTAS ECONOMICAS.

Si en las convocatorias promovidas por LAB derivara algún tipo de responsabilidad económica, esta será asumida por LAB.

21.- INTERPRETACIÓN DEL BARNE ARAUDIA.

Las dudas y divergencias que pudieran surgir en la interpretación de este Reglamento serán resueltas, en primera instancia, por el Comité Nacional. Si tras la interpretación del Comité Nacional persistieran las dudas, las personas afectadas podrán recurrir a la Comisión de Garantías cuya resolución será inapelable.

22.- APLICACION DE ESTE REGLAMENTO.

El presente reglamento entrará en vigor a partir de la aprobación por el mismo en el Nazio Biltzarra, salvo lo referido al artículo 8. El Nazio Komitea determinará el momento de empezar a aplicar este artículo.

2003ko Urtarrila