

Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila

EBAZPENA, 2010ko abuztuaren 26koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Harduneko Bizkaiko Lurraldeko Ordezkararena. Honen bidez ebazten da Instituto Municipal del Deporte de Basauri enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4803342.

Aurrekariak

1. 2010ko ekainaren 9an aurkeztu dira, Harduneko Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2010ko maiatzaren 19an sinatutako Instituto Municipal del Deporte de Basauri enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeke hasierako akta eta bukaerako akta.
2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten.
3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetzen, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du. Kasu honetan, hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, egoki da hitzarmena erregistratu eta gordailutzea, eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzea, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Harduneko Bizkaiko Lurralde Ordezkaria

EBATZI DU:

1. Instituto Municipal del Deporte de Basauri enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.
 2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.
 3. Lurralde Ordezkaritzak honetan gordailutzea.
 4. Ebazpen hau alderdiei jakinaraztea, eta jakinaraztea, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan Sailburordeari gorako errekurtsioa aurkezte, hilaeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritz —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik—.
- Bilbon, 2010eko abuztuaren 26an.—Harduneko Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, María Isabel Monleón Fernández

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2010, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales en funciones, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Instituto Municipal del Deporte de Basauri. Código convenio número 4803342.

Antecedentes

1. Con fecha 9 de junio de 2010, se ha presentado ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, el texto del Convenio Colectivo para la empresa Instituto Municipal del Deporte de Basauri suscrito el 19 de mayo de 2010, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1 g) y 23 del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

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

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que 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 Bizkaia.

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

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Instituto Municipal del Deporte de Basauri
 2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
 3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
 4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo 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 16.j) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.
- En Bilbao, a 26 de agosto de 2010.—La Delegada Territorial de Bizkaia en funciones, María Isabel Monleón Fernández

IMD/KUE HITZARMENA 2008-2011**CONVENIO I.M.D./K.U.E. 2008-2011****ATARIKO TITULUA
HITZARMENEO XEDAPEN OROKORREI BURUZKO****TÍTULO PRELIMINAR
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO****I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK****CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES****1. artikulua.—Aplikazio eremua**

Hitzarmen hau eremu partikularrekoa da, eta loteslea da Basauriko Kirolaren Udal Erakunde Autonomoarentzat oro har, eta horren menpeko zentroentzat.

2. artikulua.—Langile eremua

Indarrean dagoen bitartean IMD/KUE erakundearen mende eta kontura lan egiten duten KUE erakundeko langile guztiei aplikatuko zaie, oso-osorik, hitzarmena, haien lan-maila edozein dela ere.

Berariaz baztertzen dituzten artikuluko horiek ez zaizkie aplikatuko aldi baterako kontratatzen diren langileei.

3. artikulua.—Denbora eremua, indarraldia eta amaiera iragartzea

Alderdiek sinatzen duten edo aldizkari ofizialetan argitaratzen den eguna gorabehera, hitzarmen hau 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera izango da indarrean, eta 2011ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Hala ere, epe hori luzatuztat emango da, espresuki eta behin-behingo, ordezkatzeko duen beste bat indarrean jartzen ez den bitartean.

Bi alderdiek erabaki dute hitzarmen honen amaiera iragarritzat jotzea 2011ko irailaren 1ean, iragarpen horren datatik egutegiko 15 egun pasa baino lehen hitzarmen berria negoziatzeari ekiteko.

Hitzarmen honek IMD/KUE erakundeko langileen lan-harremanen garapen normala arautzen du, aurreko erabakiak zuzentzen ditu aldatu eta ordezkatzeko dituen gaietan eta aldakuntzak jasaten dituzten gaiak berritzen ditu.

4. artikulua.—Ukazezintasuna

Hitzarmenean jasotako onuretako bati langileek uko egiten badiote, uko hori deusez eta ez egintzat joko da.

4. biz artikulua.—Lotura

Akordioa, ondorio guztietarako, beharrezkoa eta zatiezina da, hau da, hartan adostutako baldintzek osotasun organiko bateratua osatzen dute, eta, praktikan aplikatu ahal izateko, osotasunari oro har eta batera lotuztat joko dira. Horrenbestez, baldintza horiek ezin izango dira berriro negoziatu, aldatu edo partzialki aintzat hartu, testuingurutik kanpo. Gainera, ezinezkoa izango da artikuluko batzuk soilik aplikatzea, gainerakoak baztertuz; betiere, Hitzarmena osotasunean aplikatu eta bete beharko da.

5. artikulua.—Aplikazio onuragarriena

Hitzarmenean ezarritako baldintza guztiak, zentzuaren eta irizpidearen aldetik, iluntasun, anbiguotasun eta duda kasuak direnean, langileentzako modu mesedegarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira, hain justu ere.

6. artikulua.—Lan gatazkak

Diziplina neurriak edo gatazka-jarrera kolektiboak hartu baino lehen, erakunde barruko elkarrizketaren bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute alderdiek.

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio es de ámbito particular y obliga al Organismo Autónomo del Instituto Municipal del Deporte - Kirolaren Udal Erakundea de Basauri en general, y a los centros dependientes de éste.

Artículo 2.—Ámbito personal

El convenio se aplicará íntegramente a todo el personal del IMD/KUE, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta del IMD/KUE.

No serán de aplicación para el personal laboral contratado temporalmente aquellos artículos que expresamente les excluya.

Artículo 3.—Ámbito temporal, vigencia y denuncia

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que aparezca publicado en los Boletines Oficiales, el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero del año 2008, abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre del año 2011, período que no obstante se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considerará denunciado el 1 de septiembre del año 2011 a fin de iniciar las negociaciones del nuevo convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de denuncia.

Este Convenio regula el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal del IMD/KUE, rectifica anteriores acuerdos en aquellos extremos que modifique y sustituye y renueva aquellas materias en las que se produzcan alteraciones.

Artículo 4.—Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte del personal de cualesquiera de los beneficios establecidos en el convenio.

Artículo 4bis.—Vinculación

El Acuerdo 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 dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas 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 5.—Aplicación favorable

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 el personal.

Artículo 6.—Conflictividad laboral

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Institución.

7. artikulua.—Batzorde mixtoa

Hitzarmenaren interpretazio, zaintza eta aplikazioaren ondorioz sortzen diren auziak aztertu eta ebazteko, horren negoziazio-mahaiak batzorde misto bat izendatzen du bere partaideen artean, honako hauek osatuta:

Erakundeko ordezkari: Kirolaren Udal Erakundeko lehendakaria edo hark izendatutakoa.

Langileen izenean: Kirolaren Udal Erakundeko delegatu sindikala edo hark izendatutakoa.

LEHENENGO TITULUA

LANALDIAREN, ATSEDENALDIEN, JAI-EGUNEN, OPORREN, LIZENTZIEN ETA BAIMENEN ERREGIMENA

I. KAPITULUA

LANALDIA**8. artikulua.—Lanaldia**

IMD/KUE erakundeko langileen lanaldia 1592 lan-orduko izango da gehienez hitzarmen hau indarrean dagoen denboraldian.

Orduen murrizketak ez du, inola ere, lan-postu bakoitzeko eguneroko lanaldiaren murrizketarik ekarriko.

Lana antolatzea erakundearen eskumena da bere zuzendaritza-organoen bidez betetzeko; horrek ez du alde batera uzten langileen ordezkariari galderak egiteko aukera.

9. artikulua.—Lan egutegia

Lan-ordutegia orduen arabera nola banatzen den jasotzen duen lan-egutegia delegatu sindikalarekin hitzartuko da, eta zerbitzuaren behar bereziak aseguraturuta geldituko dira. Egutegi hori urte horretako otsailaren 15a baino lehen jakinarazi beharko da.

Lantoki bakoitzeko ordutegia bertako beharren arabera izango da.

Bulegoko langileen, Mantentze-lanetako arduradunaren eta lanbideetako ofizialen ordutegia goizez eta astelehenetik ostiralera izango da jarraian.

10. artikulua.—Benetako lana

Arropak, materialak eta lanerako bestelako tresnak jasotzeko, txukuntzeko, edo gordetzeko behar den denbora benetan lan egindako denbora da.

11. artikulua.—Tolerantzia tarte eta egutegi malgua

Lanaldi arrutaren banaketa edozein dela ere, hamabost minutuko tolerantzia-tarte ezartzen da langileentzat lanera sartzeko, eta sartzetarako tarte horren barruan atzeratutako denbora hori bera berreskuratu beharko da irteerakoan.

Zerbitzu batzuetarako ordutegi-malgutasun handiagoa ezarri ahal izango da; betiere, ordutegi-malgutasun horrek ezin izango du zerbitzuen kalitatea kaltetu, eta kudeaketarako eta kontrolerako tresnak posible izan beharko dute.

Lana taldeetan edo txanda-erregimenean egin behar den lanpostuetan, ezin izango da tolerantzia-marjina aplikatu.

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

12. artikulua.—Lanaldien arteko etena

Lana antolatzeko erregimena edozein dela ere, hamabi ordu egongo dira gutxienez lanaldi baten bukaeraren eta hurrengoaren hasieraren artean, erakundearen eta langileen ordezkarien artean unean-unean ados litezkeen kasuetan izan ezik.

Artículo 7.—Comisión mixta

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la mesa negociadora del mismo, designa, de entre sus componentes, una Comisión Mixta, integrada por:

En representación de la Entidad: El Presidente del Instituto Municipal del Deporte o persona en quien delegue.

En representación de la Parte Social: El Delegado Sindical del Instituto Municipal del Deporte o persona en quien delegue.

TÍTULO PRIMERO

DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, FIESTAS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO**Artículo 8.—Jornada de trabajo**

La jornada laboral del personal del IMD/KUE tendrá durante el periodo de vigencia del presente Convenio una duración máxima de 1592 horas efectivas anuales.

La reducción de las horas en ningún caso tendrá como consecuencia una disminución en el horario de la jornada laboral diaria propia de cada puesto.

La organización del trabajo es facultad de la Entidad a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo de las consultas que puedan practicarse con la representación del personal.

Artículo 9.—Calendario laboral

El calendario laboral conteniendo la distribución de horario de trabajo en función de las horas se establecerá pactándose con el delegado sindical, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio y dándose a conocer antes del 15 de febrero del año en curso.

El horario de cada centro se establecerá en función de las necesidades.

El horario de trabajo del Personal de Oficina, Encargado de Mantenimiento y Oficial de Oficios será en jornada de mañana de lunes a viernes de forma continuada.

Artículo 10.—Trabajo efectivo

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

Artículo 11.—Margen de tolerancia y calendario flexible

Cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal un margen de tolerancia de quince minutos en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

Podrá establecerse, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad de los servicios y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellos puestos en los que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

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.

Artículo 12.—Pausa entre jornadas

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará, como mínimas doce horas, salvo pactos puntuales entre la entidad y la representación de los y las trabajadoras.

13. artikulua.—Gaueko lana

Gaueko lan gisa hartuko da 22:00etik eta 06:00era bitartean egiten dena.

Ordu horiek berariaz balioetsiko dira, eta ordu arrunta baino ehuneko 40 gehiago baloratuko dira.

II. KAPITULUA

ATSEDENAK ETA JAIK

14. artikulua.—Atsedena

IMD/KUEko langileek eskubidea izango dute astero etenik gabeko egun eta erdiko atsedena hartzeko.

Lanaldi jarraian ari diren langile guztiek eskubidea izango dute 30 minutuko atsedena hartzeko egunero, eta denbora hori benetako lan-denboratzat joko da.

15. artikulua.—Igandeko lana

Igandean lan egindako orduak ordu arrunta baino ehuneko 60 gehiagoko balioarekin ordainduko dira. Horretarako, bezperako 22 orduetatik igandeko 22 orduetara bitarteko epealdia joko da igandetzat.

16. artikulua.—Jai egutegia

IMD/KUEren lantoki guztietako jaiak jai ofizialak izango dira eta erakunde zaindariaren jaiak, hau da, maiatzaren 22a. Maiatzaren 22a larunbata edo igandea bada aurreko edo ondorengo lanegunera aldatuko da.

Urtarrilaren 1ean, maiatzaren 22an eta abenduaren 25ean instalazioak itxita egongo dira lanari dagokionez, aldatu ezin diren kirol lehiaketa ofizialak egiten direnean izan ezik; kasu horietan alde zuzen jakinarazi beharko zaio ordezkari sindikalari.

Abenduaren 24an eta 31n instalazioak 13:00etan itxiko dira.

Zaindariaren jaiak hasten den egunean goizez bakarrik egingo da lan eta arratsalde instalazioak itxita egongo dira; halaber, Basauriko jaietan ere, urriaren 13an, goizez egingo da lan soilik eta arratsalde instalazio guztiak itxita egongo dira, salbu eta larunbatean bada eta kasu horretan kirol-lehiaketa guztiak igandean eta larunbat goizean egiteko aukera aztertuko da.

Basauriko Udaleko Osoko Bilkurak urtero erabakitakoak izango dira jai-egunak.

17. artikulua.—Zubiak

IMD/KUE erakunde langile bakoitzak urteko zubien erdi jai hartzeko eskubidea izango du, betiere zerbitzua emateko kalteak sortzen ez badira.

18. artikulua.—Aparteko zerbitzuak

Kalitatezko enplegua sortzen laguntzeko, ohiko lanaldi arruntetik kanpoko orduetan egiten diren orduak erabat desagerrarazten lagunduko duten neurriak abian jartzea erabaki dute bi alderdiek, salbu eta zerbitzuari kalte larriak eragiten dizkieten ezbehar edo kalteak prebenitzeko edo konpontzeko bideratzen direnak. Ordu horiek egitea atsedena-denborarekin konpentsatuko da.

Ohiko lanalditik kanpoko orduetatik joko dira langile batek bere lan-egutegian ezarritako denboratik kanpo egindako ordu guztiak.

Librantza-denbora konpentsatzeko honako irizpide hauen arabera egingo da:

1. Ezarritako lanegunetik kanpo egindako ordu bakoitza konpentsatzeko ordu 1 eta 45 minutuko atsedenerako eskubidea sortuko da egunekoak badira eta 2 ordu eta 15 minutu gaukoak badira, ordu arruntarengatik, hori lanegunekoak bada.

Artículo 13.—Trabajo en periodo nocturno

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana.

Estas horas tendrán una valoración específica, cuyo valor será el del 40% más que la hora normal.

CAPÍTULO II

DESCANSOS Y FIESTAS

Artículo 14.—Descansos

El personal del IMD/KUE tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Todo el personal en jornada continua, tendrán derecho a 30 minutos diarios de pausa, tiempo que se entenderá de trabajo efectivo.

Artículo 15.—Trabajo en domingos

Las horas trabajadas durante el domingo serán retribuidas con un valor igual a un 60% más que la hora normal. A estos efectos, se considerará domingo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo.

Artículo 16.—Calendario festivo

Las fiestas en todas las instalaciones del IMD/KUE comprenderán las fiestas oficiales, más el 22 de mayo que será la fiesta patronal de la Entidad. Si el día 22 de mayo cayera en Sábado o Domingo se trasladará al día laborable anterior o posterior.

Los días 1 de enero, 1 de mayo, 22 de mayo y 25 de diciembre, las instalaciones permanecerán cerradas a efectos laborales, salvo en aquellos casos en los que se celebren competiciones deportivas oficiales o actos oficiales no susceptibles de cambio, previa comunicación a la representación sindical.

Los días 24 y 31 de diciembre, las instalaciones se cerrarán a las 13 horas.

El día de inicio de las fiestas patronales se trabajará únicamente en jornada de mañana quedando cerradas por la tarde todas las instalaciones; así mismo, el día 13 de Octubre fiesta patronal de Basauri, también se trabajará únicamente en jornada de mañana quedando cerradas por la tarde todas las instalaciones, salvo que caiga en sábado en cuyo caso se mirará la posibilidad de concentrar las competiciones deportivas entre el domingo y el sábado por la mañana.

Días festivos serán los que establezca cada año el Pleno del Ayuntamiento de Basauri.

Artículo 17.—Puentes

Cada trabajador del IMD/KUE tendrá derecho a la mitad de los puentes que hubiera durante el año siempre que no se produzcan perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 18.—Servicios extraordinarios

Al objeto de favorecer la creación de empleo de calidad, ambas partes acuerdan poner en marcha todas las medidas que favorezcan la desaparición total de las horas realizadas fuera de la jornada laboral normal de carácter habitual; Excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros o daños que ocasionen perjuicios graves al servicio. La realización de estas horas serán compensadas con tiempo de descanso.

Se entenderá por horas fuera de la jornada laboral normal de carácter habitual, todas las realizadas por el personal fuera del horario estipulado en su calendario laboral.

Para la compensación con tiempo de descanso se seguirán los siguientes criterios:

1. Por cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho a un descanso compensatorio de 1 hora y 45 minutos si son diurnas y de 2 horas y 15 minutos si son nocturnas, sobre la hora normal, si es laborable.

2. Jaiegunetako aparteko ordu bakoitzarengatik 2 ordu eta 30 minutuko atsedenearekin konpentsatuko da egunekoa bada eta 3 ordurekin gauekoa bada.

Ordu horiek hartu dituztelako ez dauden langileak bitarteko langileen bidez ordezkatzeko dira beti.

Ordu horien ondorioz langileen eskubide diren konpentsatzeko atsedanak gauatzeko egunak nahitaez hartu beharko dira eta martxoan eta apirilean jarraian eta nahitaez baliatuko dituzte (Aste Santuarekin aldi berean) urteko lehen sei hilekoan orduak egiten dituzten langileek eta urrian eta azaroan (herriko jaiekin aldi berean) urteko bigarren sei hilekoan orduak egiten dituztenek.

III. KAPITULUA OPORRAK

19. artikulua

Langile guztiek eskubidea izango dute, enpresan emandako zerbitzuko urte oso bakoitzean 24 lan-eguneko opor ordainduak hartzeko. Egun horiek asteleheneetik ostiralera kontatuko dira, eta zerbitzu aktiboan emandako denbora laburragoa bada, proportzioan dagozkien egunak hartu ahal izango dituzte.

Zerbitzu osoko urtea osatzen ez dutenentzat, oporren iraupena lanean hasi direnetik edo lanera itzuli direnetik igarotako denborearen arabera izango da, data horretatik abenduaren 31ra bitartean kontatuz eta egunen emaitza goitik borobilduz.

20. artikulua

Oporrak hasi baino lehen egin ahal izango da horien likidazioa langile guztientzat, eta ordainketa aurreratu. Ordainketa hori inoiz ez da izango oinarrizko ordainsariaren eta osagarriaren batuketa baino txikiagoa. Hori guztia oporrak hasi baino hilabete lehenago eskatzen bada.

21. artikulua

Oporrak bi epetan har daitezke, eta horietako bakoitza ondoko ondoko 5 lanegunek osatuko dute, eskatzen den epealdian tartekaturik jaiegunen bat dagoenean izan ezik; kasu horretan epea 4 egunekoa izan daiteke, langile guztiak jarraian edo bereizita hartu ahal izango dituen 5 lanegunen erreserba aparte utzi gabe.

22. artikulua

Langileek oporrak hartzeko aukera izango dute urteroko ekainaren 1etik eta irailaren 30era bitarteko epean (bi egunak barne), betiere zerbitzuaren baldintzen aurkako edo menpeko eskakizun idatziren bat egiten ez bada.

Zerbitzuaren premiengatik, langile batek oporrak osorik edo zati batez urriaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean hartzea beharrezkoa bada, oporretarako sei laneguneko luzapen ordaindurako edo epealdi horretan edukitako egunen heineko zatirako eskubidea izango du.

23. artikulua

Edozein kasutan entitateko oporretako egutegia zehazteko sindikatuen ordezkari zari entzuzko zaio, langile bakoitzak dagozkion oporrak martxoaren 31 baino lehen ezagutzeko moduan.

24. artikulua

Aldi baterako Ezintasuneko egoera oporrak hartu aurretik gertatzen bada, langileak beste aldi bat eskatzeko eskubidea izango du. Berriz ere alta hartuko duenean izango du opor horiek baliatzeko aukera, gehienez ere abenduaren 31 baino lehen.

2. Si la hora es festiva serán compensadas con un descanso de 2 horas y 30 minutos por hora trabajada si es diurna y de 3 horas si es nocturna.

La ausencia del personal por disfrute de estas horas será cubierta en todo momento por personal eventual.

Las fechas para hacer efectivo los descansos compensatorios a los que el personal tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán disfrutadas de forma obligatoria y de manera continuada en los meses de marzo y abril (coincidiendo con Semana Santa) por las personas que realicen horas en el primer semestre de año y en los meses de octubre y noviembre (coincidiendo con las fiestas patronales) por las personas que realicen horas en el segundo semestre del año.

CAPÍTULO III VACACIONES

Artículo 19

Todo el personal tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio en la empresa, de una vacación retribuida de 24 días laborables de duración contados de lunes a viernes o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio activo fuera menor.

Para los que no alcancen el año de servicio pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre y redondeándose el resultado de días por exceso.

Artículo 20

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal 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 21

Las vacaciones se podrán realizar en un máximo de dos periodos de al menos 5 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Artículo 22

Se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambas inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las condiciones del servicio.

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

Artículo 23

En todo caso el calendario vacacional se fijará en la entidad oída la representación sindical, de modo que cada trabajador y trabajadora pueda conocer las fechas que le correspondan antes del 31 de marzo.

Artículo 24

La situación de incapacidad temporal sobrevinida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute a cuando esté de nuevo en alta, teniendo como límite de finalización de su disfrute el 31 de Diciembre.

Oporraldia eten egingo da gaixotasuna edo istripua bezalako ohiz kanpoko gertakariak badaude, eta egoera horiek bukatzen direnean oporrekin jarraitzeko eskubidea izango du interesdunak, dagokion urte naturala amaituta egon arren.

Zerbitzuko behar bereziengatik entitateak oporrak hartzeko data aldatuko balu hilabete baino gutxiagoko aurrerapenarekin, langileak eskubidea izango luke horren ondorioz sortu zaizkion gastuak ordain lezikion, gastu horiek egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztu ondoren.

IV. KAPITULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

25. artikulua.—*Lizentziak*

IMD/KUE erakundeko langileek lizentziarako eskubidea izango dute, alde zuretik jakinarazita eta geroago justifikatuta, honako arrazoi hauengatik:

25.1. *Gaixotasun edo istripuagatik lizentzia*

a) Basauriko Kirolaren Udal Erakundeko 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 medikuaren alta jaso arte, baita aldi baterako ezintasunagatik espediente ordezteko aldi osoan zehar ere. Entitateak aukera izango du legezko berme-baliabide guztiak alde zuretik erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

b) Gaixotasun arrunt batengatik edo lanekoa ez den istripu batengatik baja hartzen duten langileek osagarri ekonomiko bat jasoko dute ordainsarien ehuneko 100eraino eta gehienez 6 hilabetetan; 6 hilabeteen ondoren, ordainsarien ehuneko 80 jasoko dute baja amaitzen den arte, ordurako jasotzen diren edo erakundearekin adostu daitezkeen diru-laguntza osagarriak aparte utzi gabe.

c) Hala ere, baldintza onuragarrien gisa ehuneko 100 bermatzen da hitzarmen hau 2011n amaituko den arte.

d) Aurreko idatz-zatian ezarritako osagarri ekonomikoa bermatzeko, honako baldintza hauek bete beharko ditu:

1) Langileak -edo langilea ordezteko duen pertsonak- bajaran onarpen ofizialerako ezarritako izapide guztiak bete beharko ditu, indarreko araudian ezarritakoaren arabera, eta itun honetan horri dagokionez ezarritako errekerimendu eta prozedura guztiak ere bete beharko ditu.

2) Medikuen aholkuei kasu egin eta langilearen bajako 6 hilabeteen ondoren Basauriko Kirolaren Udal Erakundeko Zuzendaritza-Kudeatzailetzak proposamenari jarraituz Absentzia-kontrolako Batzorde Paritarioak erabakitako edozein mediku-azterketa egitea ahalbidetzea eta beraz azterketa horretara joatea Zuzendaritza horrek zehazten duen bidea erabiliz (mutualitatea, KUEk izendatutako mediku-zerbitzuak)

3) Langilea ezin izango da baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekin bateragarria den jarduera ordaindu edo ordaingabe aritu, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

4) Langileak ezin izango du gaixotasunaren edo istripuaren egoera nahita edo justifikaziorik gabe luzatu, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

e) Horretarako eta erabakitakoa zuzen betetzeko berme gisa, Absentzia-kontrolako Batzorde Paritarioa eratuko da, eta bertan langileen bi ordezkari (horietako bat langileen delegatua izan behar da) eta erakunde autonomoko 2 kide egongo dira. (Kudeatzailetza eta Lehendakaritza). Araudi-garapena izango duen Batzorde Paritario horren eginkizunen artean daude, mediku-azterketa zein lan-

El período de disfrute de vacaciones será interrumpido si median circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

En caso de que la Entidad, por necesidades especiales de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el o la trabajadora tuviere derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieren irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

CAPÍTULO IV LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 25.—*Licencias*

El personal del IMD/KUE tendrán derecho a licencia, previa comunicación y posterior justificación, por los siguientes motivos:

25.1. *Licencia por enfermedad o accidente*

a) Los trabajadores y trabajadoras del Instituto Municipal del Deporte de Basauri, 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, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Entidad hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

b) En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral los/as trabajadores/as percibirán un complemento económico hasta completar el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales percibirán el 80% de dichas retribuciones hasta la finalización del periodo de baja sin perjuicio de los auxilios económicos complementados ya existentes o que puedan pactarse en cada institución

c) No obstante a lo anterior se garantiza del 100% como condición más beneficiosa hasta la finalización del presente convenio 2011.

d) Para hacer efectivo el complemento económico estipulado en el apartado anterior, el personal deberá cumplir los siguientes requisitos:

1) Que se complemente por el propio trabajador y trabajadora o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente acuerdo.

2) Que se atiendan las recomendaciones facultativas y al transcurrir los 6 meses de baja el trabajador o trabajadora facilite y por tanto se someta a cualquier revisión médica acordada por la Comisión Paritaria de Control de Absentismo a propuesta de la Dirección-Gerencia del Instituto Municipal del Deporte de Basauri por el medio que esta última determine (mutua, servicios médicos designados por el I.M.D.)

3) Que en ningún caso, la trabajadora o el trabajador se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

4) Que, en ningún caso, el trabajador o trabajadora prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

e) A tal efecto y en garantía del correcto cumplimiento de lo acordado, se constituirá una Comisión Paritaria de Control de Absentismo, en la que estarán representados 2 miembros de entre el personal (uno debe ser el o la Delegada de Personal) y 2 miembros del OAAA. (Gerencia y Presidencia). Entre los cometidos de esta Comisión Paritaria, cuyo reglamento se desarrollará, estarán, la deci-

gilek egingo duen eta laneko absentiaren arrazoiak eta hedadura aztertuko ditu; gainera, jarraitu beharreko parametroak eta metodologia zehaztuko ditu, lortutako emaitzak aztertu eta hala bada-gokio, murrizteko neurriak.

f) Horretarako, gaixotasunagatiko bigarren baja hartzen bada, lehenengo bajarekin batera kontuan hartuko da, biek arrazoi berberak badituzte eta bien artean gutxienez benetako laneko hilabete natural bat igaro ez bada; benetako laneko hilabete naturalaren barruko oporraldiak ez dira zenbatuko.

g) Kapitulu honetan ezarritako baldintzetako batzuk ez betetzeak, ez-betetzea gertatzen den lehen egunetik aurrera eta prozesuak irauten duen bitartean, konpentsazio ekonomiko gehigarria deuseztatzea eragingo du; hortik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean ezarritako ordainsariak jasoko ditu.

Kontingentzia arruntengatiko medikuaren alta eta baja kasu guztietan, horren kontrola osasuneko zerbitzu publikoak egingo du (Osakidetza, GSIN).

2. Lanbide-gaixotasuna eta laneko istripua:

Lanbide-gaixotasunagatiko edo laneko istripuagatiko kasuetan, Basauriko Kirolaren Udal Erakunde Autonomoak kasu guztietan laguntza ekonomiko osagarri egokiak baliatuko ditu aipaturiko ordainsariak ehuneko 100eraino osatu arte.

25.2. Amatasun- eta aitatasun-lizentzia erditzean

1. Emaztea erditzen bada, egutegiko 126 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; erditzea multiplea bada, berriz, 150 egun hartzeko aukera izango du. Interesdunak aukeratu du lizentzia nola banatu, betiere sei aste erditzearen ondoren hartu behar dituela aintzat hartuta. Ama hiltzen bada, aitak lizentzia osoa edo geratzen zaion zatia baliatzeko aukera izango du. Denbora gabeko erditzeen kasuetan eta beste edozein arrazoiren ondorioz jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratzea behar badu, jaioberriak ospitalean ematen dituen adina egun luzatuko da etetealdia, gehienez 13 aste gehigarriko mugara iritsi arte.

Semea edo alaba urritua bada idatz-zati honetan aipaturiko lizentziak bi aste gehigarriko iraupena izango du.

Artikulu honetan aipatzen diren baimenak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, langileek hala eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

2. Aurrekoa gorabehera, erditu ondoko sei asteko atsedenaldira (nahitaezkoa amarentzat) aparte utzi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldira hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiraren zati jakin eta etengabe bat, bai berarekin batera, edo berea amaitutakoan. Beste gurasoak hasieran eman zaion amatasunagatiko baimena baliatzen jarraitzeko aukera izango du, nahiz eta ama lanera itzultzeko aurreikusitako momentuan aldi baterako ezintasun egoeran egon.

3. Atsedenaldira aldi berean baliatzen badira, atsedenaldira horien baturak ezin izango du aurreko idatz-zatietan ezarritako egun kopurua gainditu, ezta erditze multiplearen kasuari dagokion egun kopurua ere.

4. Oporrak hasi aurretik langile batek amatasunagatiko baja hartzen badu, lanera berriz ere hasten den egunaren biharamunetik aurrera izango du oporrak baliatzeko aukera.

5. Oporrak eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak edo amatasun-bajak edo edoskitzeagatiko luzatzeak eragindako aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira, langileak beste egun batzuetan hartu ahal izango ditu oporrak, dagokien urte naturala amaitu bada ere. Aitatasun-baimena dutenek ere eskubide bera izango dute.

sión de qué trabajador o trabajadora podrá ser sometido a reconocimiento médico y estudiará las causas y alcance del absentismo laboral, definirá los parámetros y la metodología a seguir, los sistemas de medición, analizará los resultados obtenidos y propondrá, si es el caso, medidas para su reducción.

f) 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 efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

g) El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

En todos los supuestos el alta y la baja médica por contingencia común, así como su control será realizada por el servicio público de salud (Osakidetza, INSS).

2. Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo:

En caso de baja por Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo, el OO:AA: Instituto Municipal del Deporte de Basauri proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%.

25.2. Licencia por maternidad y paternidad en caso de parto

1. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del personal y si lo permiten las necesidades del servicio.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

4. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las trabajadoras tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

5. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

6. Erditze goiztiarra gertatzen bada, edo, beste edozein arrazoi dela medio, jaioberriak ospitalean jarraitu behar badu erditzearen ostean, lizentzia haurraren ospitale-altatik aurrera zenbatzeko aukera izango da, amak edo aitak hala eskatuta. Erditzearen ondoko lehen 6 asteak zenbaketa horretatik kanpo uzten dira.

7. Haurdunaldiagatiko eta erditzeagatiko lizentzia idazki bidez eskatu beharko da, eta horrekin batera medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko da. Ziurtagiri horretan argi eta garbi jasoko da langilea erditu aurreko aldiari dagoela, eta era berean, langileak baliatu gabeko denbora metatu nahi duen ala ez adieraziko du instantzia horretan. Gero erditzea gertatu den data ere egiaztatuta beharko da medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuta.

8. Haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzia: kasu horretan, erakundeak amaren ordainsarien ehuneko 100 osatuko du.

9. Erditzeagatiko lizentzia baliatzen den bitartean erakundeak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke.

25.3. *Adopzioagatiko edo etxean hartzeagatiko amatasun-eta aitatasun-lizentzia*

1. Haur bat legez adoptatzen edo etxean hartzen bada (adoptatu aurrekoa nahiz betikoa edo sinplea legedia aplikagarriaren arabera, betiere harreraren iraupena urtebete baino gutxiago ez bada eta adingabekoaren adina kontuan hartu gabe), lizentziak amatasun-bajaren iraupena izango du, eta adopzio edo harrera multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera bi aste gehiagoz luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratu du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa eratzeko eman den ebazpen judizialaren ondoren. Harrera sinplea ez denean urtebete baino gutxiagokoa, adopzioa eratzten duen ebazpena baino lau aste lehenago has daiteke.

Adoptatu edo harreraren hartutako haurra ezindua bada, idatz-zati honetan adierazten den baimenak bi aste gehiago iraungo du.

Artikulu honetan aipatzen diren baimenak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, eskatzaileak hala eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

Nazioarteko adopzio kasuetan, gurasoek adoptatukoaren jatorrizko herrira joan-etorria egin behar badute, langileak bi hilabetera arteko baimena baliatzeko eskubidea izango du eta aldi horretan oinarrizko ordainsariak jasoko ditu bakarrik.

2. Aitak eta amak lan egiten badute, interesdunek aukeraturiko dute lizentzia nola banatu. Biek aldi berean edo batek bestearen ondoan baliatzeko aukera izango dute, betiere etengabeko aldietan. Atsedendialdiak aldi berean baliatzen badituzte, atsedendialdi horien baturak ezin izango du aurreko idatz-zatian aurreikusitako egun kopurua gainditu.

3. Adopzioa atzerrian gertatzen bada, lekualdatzea ezinbestekoa bada eta horrela behar bezala egiaztatzen bada, adopzioagatiko lizentzia-aldiak horretarako beharrezko denbora hartuko du aintzat. Aldi horretan lizentzia eskuratzeko, adopzioa benetan gauzatu beharko da, eta, horrela gertatzen ez bada, hartutako denbora langilearen kargura eta kontura izango da.

4. Adopzio- edo harrera-baimenak hartzen diren bitartean, adoptatu aurrekoa nahiz betikoa edo sinplea izan, Erakundeak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte har daiteke.

25.4. *Amatasunagatiko eta edoskitzeagatiko lizentzia*

1. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldeaz aurretik enpresaburuari jakinarazten bazaio eta horiek lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

2. Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik egunean ordu bat lanetik joateko eskubidea

6. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.

7. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la trabajadora se halla en el período antes del 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.

8. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la Institución complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

9. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

25.3. *Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento*

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga e o la menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado/a o acogido/a, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de las personas solicitantes y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.

3. 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 trabajador o trabajadora.

4. Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Entidad.

25.4. *Licencia por maternidad y lactancia*

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. La trabajadora, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del

izango du langileak. Baimen hori proportzionalki handituko da erdize multipleen kasuan.

Helburu berarekin, lanaldi arruntaren murrizketa batekin ordezkatu ahal izango da eskubide hori (ordu-erdi hartu ahal izango du lanaldiaren hasieran eta amaieran, edota ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran).

3. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute lanaldia eteteko edo murrizteko eskubidea edoskitze artifizialaren kasuan. Horretarako, aitak eskaera egin beharko du eta ama langilea dela eta lizentzia hartu ezin dezakeela edo lizentziari uko egiten diola egiazta-tu du.

4. Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko langileak; bestela, edoskitze-orduak hartu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz, emakumezko langilearen egutegiaren arabera, edo amatasun-bajaren ondoren eta osorik hartuz, edo eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batetik aurrera baliatu gabe dituen orduak metatu ahal izango ditu, gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak badira.

5. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik egunero gehienez bi orduz joateko eskubidea izango dute eta ordainsarik osorik jasotzeko. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; orduan, ordainsariak proportzio berean murriztuko zaizkio.

Langileak zehaztuko du lizentzia hori baliatzeko ordutegia eta aldia, bere lanaldi arruntaren barruan. Langileak 15 eguneko aurrerapenez ohartaraziko dio Erakundeari lanaldi arruntera itzuliko den eguna.

25.5. *Adingabeak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatik lizentzia*

1. Legezko zaintza dela-eta, hamabi urtez azpiko haur baten edo inolako jarduera ordaindurik egiten ez duen urritu fisiko edo psikiko baten ardura hartu behar duen langile publikoak bere lanaldiaren herena edo erdia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, aukeran, eta ordainsari guztiak -antzinatasuna barne- proportzioan murriztuko zaizkio. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean zortzi urtetik beherako haurren bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko edo psikikoa duen langilearentzat lanaldi-murrizketa, eta, beraz, soldataren proportzio berdinen murrizketa gutxienez lanaldiaren murrizketak irauten duenaren zortzirena izan daiteke, eta gehienez, erdia.

2. Legezko zaintza dela-eta lanaldia murrizten bada, langilea ezin izango da bestelako jardun ordainduetan aritu murriztutako ordutegian.

3. Behar bezala egiaztatutako salbuespenezko zirkunstantzietan izan ezik, lizentzia horiek hamabi hilabeteko epea izango dute. Lizentzia eragin duten zirkunstantziak nabarmen aldatzen badira, aldiz, langileak lanaldi-murrizteko aldatzeko aukera izango du. Bestela, Erakundeari jakinaraziko dio ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela, 15 eguneko aurrerapenez jakinarazi ere.

4. Behar bezala justifikatutako kasuetan, langilearen mende dagoen edo langilearekin bizi den ezkontidea, aita edo ama, edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailarainoko ahaidea urritu fisiko edo psikikoa bada, lanaldi-murriztea eman ahal izango da, aurreko idatz-tzatietan adierazitako baldintzetan.

5. Artikulu honetan bildutako lanaldi-murriztea langilearen eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, bi langilek edo gehiagok eskubide hori sorrarazten badute gertaera eragile bera dela-eta, Erakundeak eskubide hori aldi berean gauzatzeko aukera murriztu ahal izango du antolamenduaren funtzionamenduko arrazoi justifikatuak direla-eta.

25.6. *Aitatasunagatik lizentzia*

1. Seme edo alaba jaiotzeagatik, harrera egiteagatik edo adoptatzeagatik, jaiotze-egunetik, harrerarako administrazioaren edo epaitegiaren erabakitik edo adopzioa osatzen duen epaitagiko ebazpenetik hasita honako baimen hauek emango dira:

trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora bien al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4. La trabajadora 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 trabajadora, 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.

5. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la entidad con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

25.5. *Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos*

1. El personal que por guarda legal tenga a su custodia a un niño o niña menor de doce años o a un disminuido/a físico/a o psíquico/a que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección de la trabajadora o trabajador, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de ocho años o una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el trabajador o trabajadora podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la entidad con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el trabajador o trabajadora, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal; no obstante si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

25.6. *Licencia por paternidad*

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán los siguientes permisos, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción:

Jaiotzaren urtea	Lizentzia-egunak
2008an gertatzen direnetarako	Egutegiko 15 egun
2009an gertatzen direnetarako	3 aste
2010etik aurrera gertatzen direnetarako	4 aste

Año de nacimiento	Días de licencia
Para los acontecidos en el año 2008	15 días naturales
Para los acontecidos en el año 2009	3 semanas
Para los acontecidos a partir del año 2010	4 semanas

2. Jaiotzaren ondorioz amaren edo, semearen edo alabaren koadro klinikoa konplikatzen bada, edo jaiotza ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatz-zatian adierazitako lizentzia bi egun baliodunez luzatzeko aukera izango da, joan-etorriak ahalbidetzeko.

25.7. Norberaren edo ahaideen ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik

1. Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzeagatik, langileak egutegiko 20 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du gertakariaren aurretik edo ondotik (eguna bera barne), edota oporraldiaren aurretik edo ondotik ere hartu ahal izango du, horrela nahi izanez gero.

2. Izatezko bikoteen kasuan, lizentzia eskuratzeko izatezko bikoteen erregistroan erregistratzeagatik ziurtagiria aurkeztu beharko da.

3. Lizentzia horren onuradunek 4 urtetan ez dute beste baterako eskubiderik izango arrazoi berdinarengatik.

4. Ezkontza langilearen guraso, ezkontzazko guraso, neba, arreba, koinatu, koinata, seme, alaba, iloba, aitona edo amonena denean, ezkontza-eguna izango du libre, baina ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutirago egiten bada, hiru egun natural emango dira libre joan-etorria errazteko.

25.8. Ahaide baten heriotza, istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik

1. 5 egun balioduneko epea emango da ezkontidea, semea edo alaba hiltzen bada, eta 3 egun balioduneko lizentzia gurasoa, anaia edo arreba hiltzen bada, eta 2 egun balioduneko lizentzia aitona, amona edo biloba hiltzen bada.

2. 5 egun balioduneko lizentzia emango da ezkontide edo seme-alaben istripuen, gaixotasun larrien edo justifikatutako ospitalatzeen kasuetan, eta 3 egun balioduneko lizentzia guraso, aitona, amona, biloba, anaia edo arrebaren istripu, gaixotasun larri edo justifikatutako ospitaleratzeetan.

3. Ezkontzako lehen mailako ahaide bat (suhia, erraina eta aitagin-amaginarrebak) hiltzen bada, ospitalizatzen badute edo istripua edo gaixotasun larria jasaten badu, 3 egun balioduneko baimenak emango dira.

4. Ezkontzako bigarren mailako ahaide bat (koinatu-koinata) hiltzen bada, ospitalatzen badute edo istripua edo gaixotasun larria jasaten badu, bi egun balioduneko baimena emango zaio langileari.

5. Gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatz-zatietan aipatutako lizentzia bi egun baliodun gehiagoz luzatzeko aukera izango da.

6. Ahaideen justifikatutako gaixotasun larrien kasuan, langileak iraupen bereko bigarren lizentzia bat eskuratzeko eskubidea izango du, baldin eta azken lizentzia amaitu zenetik jarraian 30 egun igaro badira, hori bai, ohiko bizilekutik urrun egoteagatik luzaipena aplikatu gabe.

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

8. Lizentzia egunak elkarren segidakoak edo txandakakoak izango dira, eta lehenengo egunetik azkenera arte ezin izango dira egutegiko 14 egun baino gehiago igaro. Horretarako, lanaldi normalizatutzat 8 ordu ingurukoak hartuko dira.

9. Salbuespen eran lehen mailako ahaide bat zaindu behar badu, langile publikoak lanaldia ehuneko berrogeita hamarren murrizteko eskubidea izango du, ordainduta eta gehienez hilabeteen. Lizentzia eragin duen gertaera beragatik eskubidea duen

2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, o cuando se produzca a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

25.7. Por matrimonio propio o constitución de pareja de hecho o de parientes

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en el registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anterior o posterior su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho.

3. Las personas beneficiarias de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos o hermanas, hermanos/as políticos/as, hijos o hijas, nietos o nietas, o abuelos o abuelas del personal, se 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 kilómetros del lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

25.8. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos o hijas, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres y hermanos o hermanas y de 2 días hábiles en caso de fallecimiento de abuelos o abuelas y nietos o nietas.

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos o hijas y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, abuelos o abuelas y nietos o nietas. y hermanos o hermanas.

3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (verno, nuera y suegros), se concederán permisos de 3 días hábiles.

4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), se concederán permisos de 2 días hábiles.

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km del domicilio habitual del trabajador, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo 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.

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

8. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más/menos 8 horas.

9. Excepcionalmente, el empleado público que precise atender el cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy

titular bat baino gehiago badago, murrizketa-denbora horien artean hainbanatuko da, betiere gehienez hilabeteko epea errespetatuz.

25.9. *Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateagatik*

1. Langileek eskubidea izango dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia hartzeko, baldin eta lanera ez-joate hori ongi justifikatuta badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hori hilabetean lau orduz baino gehiagoz baliatu.

3. Aurreko idatz-zatian bildutako mugatik kanpo geratzen dira medikuak aginduta zentroetara joatea nahitaezkoa diren kasuak.

4. Langileak bere ardurapean dauden adinekoak, ezkontidea eta seme-alaba adingabeak medikuaren kontsultara lagundu behar baditu, lizentzia hartu dezake, gehienez 4 orduz hilean, eta behar bezala justifikatzen badu.

25.10. *Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik*

Langileak etxebizitzaz aldatu behar badu, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

25.11. *Bataio edo jaunartzeagatik*

Egun bateko baimena hartu ahal izango da, ospakizunaren egunean, seme-alaben bataio edo jaunartzeagatik.

25.12. *Izaera publikoko eta norberaren nahitaezko eginbeharrak betetzeagatik*

1. Nahitaezko eginkizun publiko eta pertsonalak betetzeko behar adina denbora hartzeko eskubidea izango dute langileek, betiere lan-ordutegitik kanpo egiterik ez badute.

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

a) NANA, pasaporte eta gidabaimena egitea eta berritzea, erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak, epaitegietako eta polizia-bulegoetako zitazioak.

b) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo parlamentario gisako hautetsi moduan parte hartzen dueneko gobernu organoetako eta horien mendeko batzordeetako bileretara joatea.

3. Aurreko paragrafoaren b) letran bildutako betebeharrak betetzeko, langileak hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago sartzerik ez badu, 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 dagokion erakundearen dituen ordainsarietatik kenduko zaio.

25.13. *Ikasketak egiteagatik*

Betetzen duen eginkizunarekin zerikusi zuzenik ez duten ikasketak zentro ofizialetan egiteko. Urtean eta ikasgai bakoitzeko urtean egutegiko bi eguneko lizentziarako eskubidea izango da azterketetara joateko, eta nolahi ere, urtean egutegiko 10 egunekoaldi baterako gehienez.

25.14. *Norbere gauzetarako baimen-egunak*

1. Norbere gaietarako lizentzia bat ezartzen da, bi eguneko 2008rako eta sei eguneko 2009rako urteko ordu-zenbaketatik kenigarriak edo horren baliokidea ordutan, eta beste bi egun berreskuragarriak.

Norbere arazoak edo familia-kontuak konpontzeko, langileak bi lanegun zatitzeko aukera izango du, baina zati bakoitza gutxienez bi ordukoa eta gehienez lanaldi-erdikoa izango da.

2. Langileak baimena baliatzen hasi baino gutxienez 15 egun lehenago eskatu beharko du, eta dagokion arduradun hurrenak bai-

grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

25.9. *Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico*

1. El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están 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. No se podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a cuatro horas mensuales.

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

4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañante de mayores dependientes, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

25.10. *Por traslado o mudanza de domicilio habitual*

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

25.11. *Por bautizo o comunión*

Por bautizo o comunión de hijos o hijas se tendrá derecho a un día de permiso, el día de la celebración.

25.12. *Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal*

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá 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 de este artículo se consideran deberes inexcusables de carácter pública y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias judiciales.

b) Asistencia a reuniones de Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

3. Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de la hora laborables en un periodo de tres meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o empeño de los cargos referidos, perciba indemnización o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

25.13. *Por realización de estudios*

Para la realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con la función desempeñada. Se tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un periodo no superior a 10 días naturales al año.

25.14. *Días de licencia por asuntos particulares*

1. Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de dos días para el año 2008 y de seis días a partir del año 2009 deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas, más dos días con carácter recuperable.

El personal podrá fraccionar hasta dos de las jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.

2. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de

menu beharko du, zerbitzua behar bezala emango dela bermatzeko.

3. Bosgarren hiru urtekoa betetzean egun gehigarria hartzeko eskubidea izango dute langileek, beste bat seigarren hiru urtekoa betetzean, eta zortzigarrenetik aurrera betetako hiru urteko bakoitzarengatik beste egun gehigarri bat.

25.15. *Sindikatuaren edo langileen ordezkari-tza-lanak egiteagatik*

Edozein kasutan, sindikatuaren ordezkariaren eskubidea izango dute ordaindutako lizentzia bat hartzeko, negoziazio kolektiboaren bileretarako behar den denbora iraungo duena.

26. artikulua.—Baimenak

Baimenak honako arrazoi hauengatik eskura daitezke:

26.1. *Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko baimena*

1. Euren eginkizunari edo postuari zuzenean doazkion gaiei buruzko lanbide-hobekuntzari buruzko ikasketak egiteko, langileei baimenak eman ahal izango zaizkie, betiere horiek egitean prestakuntza-zentroetan onartuak badira.

2. Baimen horren iraupena ezin izango da ikasturtearena baino luzeagoa izan.

3. Baimen horrek zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin Eusko Jaurlaritzako arauen zenbatekoen eta baldintzetan ezarritakoaren arabera.

4. Enpresan bertan edo beste erakunde batean hauta-probak egiteko baimenak eman ahal izango dira, proba horiek egiteko beharrezko denborarekin.

5. Euskara-ikastaroetara bertaratzea salbuesita geratzen da, akordio honen Bosgarren Tituluan araututakoaren arabera.

26.2. *Norberaren arrazoiengatik*

1. Norbere gauzetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, baina baimen horiek ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango.

2. Baimen honen iraupena gutxienez egutegiko segidako 7 eguneko izango da, eta metatutako denbora ezin izango da bi urtean behin hiru hilabetetik gorakoa izan.

26.3. *Gertaera kolektiboetara bertaratzeagatik*

1. Langileei kongresu, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposium, topaketa, saio, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarre- edo sindikatu-izaerako talde gertakizunetara joateko baimenak eman ahal izango zaizkie, urtean egutegiko 15 eguneko guztizko epealdirako, berau zatika daitkeelarik.

2. Bertaratze horiek entitateak berak sustatuko balitu, besteak beste dietak, bidaia-, egonaldi- eta inskripzio-gastuak ordainduak izateko eskubidea egongo da.

26.4. *Sindikatuaren edo langileen ordezkari-tza-lanak egiteagatik*

Funtzio sindikalak, prestakuntza sindikalekoak edo langileak ordezkatzekoak egiteko baimenak eman daitezke.

27. artikulua

Lizentzia eta baimenen kapitulu honetan ezkontidea aipatzen denean ulertu behar da enpleguaren bikotekide egonkorra ere aipatzen dela, betiere baldintza hori dagokion erregistroko inskripzioaren bidez egiaztatzen bada.

28. artikulua

1. Behar bezala justifikatutako salbuespenetzko kasuetan izan ezik, kapitulu honetan adierazitako lizentziak eta baimenak beharrezkoa den aurrerapenarekin eskatu beharko dira idazki bidezko testu bidez, organo eskudunak erabaki dezan; nolahi ere, lizentzia edo baimena bukatu ondoren, onuradunak bost eguneko epean justifikatu beharko du.

ser autorizado por la persona responsable inmediata correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

3. El personal tendrá derecho a disfrutar de un día adicional al cumplir el quinto trienio, un día más al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

25.15. *Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal*

En todo caso, la representación sindical tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la negociación colectiva.

Artículo 26.—Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

26.1. *Permiso 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, podrán concederse permisos a los/as trabajadores/as que sean admitidos/as a la realización de los mismos en centros de formación.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en las cuantías y condiciones reglamentarias en el Gobierno Vasco.

4. Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

5. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Título Quinto del presente Acuerdo.

26.2. *Por asuntos propios*

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.

2. La duración de este permiso será por periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada dos años.

26.3. *Por asistencia a eventos colectivos*

1. Podrán concederse permisos al personal 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.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Entidad se tendrá derecho al abono de dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros.

26.4. *Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal*

Podrán concederse permisos para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal.

Artículo 27

Las referencias que el presente capítulo de licencias y permisos se hacen al cónyuge del empleado, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el empleado, siempre que dicha condición resulte acreditada mediante inscripción en el registro correspondiente.

Artículo 28

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario o beneficiaria de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

2. Aurreko paragrafoan idatzitakoak ez ditu bere eraginpean hartzen ekitaldi kolektibo sindikaletara joateko baimenak. Baimen horiek baliatzeko, organismoaren Lehendakartzari idazki bat igorriko zaio 48 ordu lehenago horren berri emanez.

3. 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 Organismoaren hautazko eskumena denik, ezinbestean bete beharreko obligazioa baita.

4. Aurreko idatz-zatian adierazitakoaren ildotik, lizentziak emateko eskumena duen agintaritzak, behar den aurrerapenaz eta behar bezala justifikatuta eginiko eskaerak ezin izango ditu inoiz ukatu, ezta horiei buruzko erabakia atzeratu ere. Horrela, lizentzia horiek ematen direnean eskatzaileak beti erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren beharrak gorde beharrak ez du horretan ondorioz izango.

5. Lizentzien kasuan ez bezala, baimen horiek ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu guztietan bermatuko da zerbitzuak ematen dituen bulegoak baimena eskuratzen duen langilearen betebeharraren ardura hartuko duela, hirugarren pertsonen edo organismoari kalterik eragin gabe.

6. Edoskitzeagatik etena eta adingabeak edo minusbaliatuak zaintzeko lanaldi-murritzeta bateragarriak diren kasuan 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 deuseztatuko du.

29. artikulua.—*Eszedentziak*

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

Borondatezkoa

Enpresan urtebeteko gutxieneko antzinatasuna duen langileak urtebete baino laburragoa izango ez den eta hamar urte baino gehiagokoa izango ez den borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du.

Hiru urte arteko eperako borondatezko eszedentzia eskatzen duten langileek haien lan-mailari eusteko eta lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute.

Gainerako kasuetan eszedentzia horrek ez du lanpostua gordetzeko eskubiderik sortzen, eta eszedentzian egondako denbora ez da zenbatuko administrazioko karrerarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

Borondatezko eszedentzian dagoen langileak ez du inolako ordainsaririk jasoko eszedentzian dagoen bitartean.

Derrigorrezkoa

Langilea kargudun publiko izendatu edo hautatzeagatik, horrek lanera joatea galarazten duenean.

Derrigorrezko eszedentzia hartzen duen langileak eskubidea izango du bere lan-mailari eta lanpostuari eusteko. Halaber, eszedentziaren denbora kontatu egingo da hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

BIGARREN TITULUA ORDAINSARIAK

30. artikulua.—*Ordainsariak soldata*

IMD/KUEko langileen ordainsariak dira oinarrizko soldata (soldata gordinaren ehuneko 80), lanpostuaren plusa (soldata gordinaren ehuneko 20) eta udalarekin 1998an egindako soldata berdintzean aurreko soldata eta antzinatasunaren baturaren eta ber-

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 a la Presidencia del Organismo, con una antelación de 48 horas.

3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados y las empleadas, 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 Organismo.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán 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 la persona solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de estos permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para el Organismo las tareas del personal al cual se concede el permiso.

6. 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 simultanearse 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.

Artículo 29.—*Excedencias*

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

La voluntaria

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de diez años.

Las personas trabajadoras que soliciten su paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de hasta tres años, tendrá derecho a la conservación de su categoría profesional y reserva del puesto de trabajo.

En el resto de casos, no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma.

La forzosa

Se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador o trabajadora que pase a la situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a la conservación de su categoría profesional y reserva del puesto de trabajo. Asimismo, se le computará el período en excedencia a efectos de trienios y derechos pasivos.

TÍTULO SEGUNDO RETRIBUCIONES

Artículo 30.—*Las retribuciones. Salarios*

Son retribuciones del personal del IMD/KUE el salario base (80% del salario bruto), el plus de puesto (20% del salario bruto) y el complemento personal para aquellos trabajadores que en la equiparación salarial con el Ayuntamiento realizada en 1998

dintze horren emaitzarekiko desberdintasun negatiboa izan zuten langileentzako osagarri pertsonala. Osagarri hori ezin izango da bixurgatu, eta desberdintasun kopuru bera izango du.

2008rako soldatak honi erantsita doan taulan agertzen direnak izango dira.

Hitzarmen honen indarraldian urte bakoitzerako soldatuko ordainsariak igoko dira 2011ko abenduaren 31ra arte indarrean dagoen Basauriko udaleko langileen lan-baldintzak arautzeko akordioan ezarritako zenbatekoen arabera.

2008ko ordainsariak 2007rako onartutako ordainsari-taulen arabera ehuneko 2 igoko dira, oinarritzko ordainsarrietan nahiz osagarrietan.

Gainera, erakundeko modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru-kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen igoeren batura 2007rako onartutako tauletako oinarritzko ordainsarien eta ordainsari osagarrien batuketaren ehuneko 5,2 izan dadin, beharrezkoa den dirua bideratuko da zeregin horietara; gertatu diren kontuko igoerak kendu beharko zaizkie kopuru horri.

2009ko ordainsariak, 2008rako onartutako ordainsari-taulen aldean, urte horretarako ezarri behar diren aurrekontu arauetan zehazten den batez bestekoan handituko dira, ordainsarien kasuan zein osagarrien kasuan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aparte utzi gabe, erakundeko modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen igoeren batura 2008ko estatuko KPlaren ehuneko 1 baino gehiago izan dadin, beharrezkoa den dirua bideratuko da zeregin horietara.

2010eko ordainsariak, 2009rako onartutako ordainsari-taulen aldean, ekitaldi horretarako ezarri behar diren aurrekontu arauetan zehazten den batez bestekoan handituko dira, ordainsarien kasuan zein osagarrien kasuan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aparte utzi gabe, erakundeko modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen igoeren batura 2009ko estatuko KPlaren ehuneko 1 baino gehiago izan dadin, beharrezkoa den dirua bideratuko da zeregin horietara.

2011ko ordainsariak, 2010erako onartutako ordainsari-taulen aldean, ekitaldi horretarako ezarri behar diren aurrekontu arauetan zehazten den batez bestekoan handituko dira, ordainsarien kasuan zein osagarrien kasuan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aparte utzi gabe, erakundeko modernizaziora, zerbitzu publikoen prestazioaren arrazionalizaziora eta administrazioaren produktibitatea hobetzera bideratutako diru kopurua handitu egingo da. Aipatutako hiru kontzeptuen igoeren batura 2010eko estatuko KPlaren ehuneko 1 baino gehiago izan dadin, beharrezkoa den dirua bideratuko da zeregin horietara.

Ordainsarien igoera horiek 2008ko Aparteko Pagen soldatamasaaren ehuneko 1 barnean hartzen eta irensten dute eta, hala badagokio, kontzeptu horrengatik Estatuko Aurrekontu Orokorrek edota Euskal Autonomia Erkidegoak ezarritako ehunekoak 2009rako, 2010erako eta 2011rako.

Alderdiek onartzen dute 2008rako, 2009rako, 2010erako eta 2011rako igoera horiek ahal diren ordainsarien igoera guztiak jasotzen dituztela ondorio guztietarako, eta horrela ez da horiei eransiteko eskaerarik egiterik egongo eta bereziki ez da estatuko nahiz Euskadiko aurrekontu-legeetan jatorria duen eskaera gehigarririk

tuvieran una diferencia negativa entre la suma de Salario y Antigüedad anteriores y la resultante de esta equiparación. Este complemento tendrá carácter de no reabsorbible y equivaldrá a esa diferencia.

Los salarios para el año 2008 son los que figuran en la tabla anexa.

Las retribuciones salariales se incrementarán durante la vigencia del presente convenio para cada año en las cuantías que se han establecido en el acuerdo regulador de las condiciones laborales del personal laboral del Ayuntamiento de Basauri vigente hasta el 31 de diciembre de 2011.

Las retribuciones en el año 2008 se incrementarán respecto a las tablas retributivas aprobadas para el año 2007, en un 2%, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias.

Además, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al 5,2% de la masa salarial de las retribuciones básicas y complementarias de las tablas aprobadas para el año 2007; restándole los incrementos a cuenta que, en su caso, se hayan producido.

Las retribuciones en el año 2009 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2008, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto las retribuciones básicas como en las complementarias.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C estatal del año 2008 más un 1%.

Las retribuciones en el año 2010 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2009, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto las retribuciones básicas como en las complementarias.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C estatal del año 2009 más un 1%.

Las retribuciones en el año 2011 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2010, en el porcentaje que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación para dicho ejercicio, tanto las retribuciones básicas como en las complementarias.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior el fondo destinado a la modernización, racionalización en la prestación de los servicios públicos y mejora de la productividad de la administración de la Institución se incrementará adicionalmente en una cantidad tal que permita que, sumada la masa de incrementos por los tres conceptos mencionados resulte equivalente al I.P.C estatal del año 2010 más un 1%.

Estos incrementos retributivos incluyen y absorben el 1% de la masa salarial de las Pagas Extras del año 2008 y el porcentaje, en su caso, que por este concepto sean establecidos por los Presupuestos Generales del Estado y/o de la Comunidad Autónoma del País Vasco para 2009, 2010 y 2011.

Las partes asumen que estos incrementos para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 contemplan a todos los efectos la totalidad de los incrementos retributivos posibles, de tal manera que no cabrán peticiones añadidas a los mismos y en particular que no cabe ninguna petición adicional que traiga causa de leyes de presupues-

egiterik egongo; horrela, itundutako igoera horiek argudiatu daitekeen edozein erako hobekuntza irentsi, barnean hartu edo batera bildu egiten dute.

Nominaren ordainketa hil bakoitzeko azken egun baliodunean egingo da beranduenez, larunbatak kontatu gabe.

2008an urtearen amaieran aldi batean 313,50 euroko ordainketa bat egingo zaio zaintzako eta mantentze-lanetako arduradun bakoitzari (aldi baterako langileak barnean hartuta lan egindako denboraren arabera hainbanatuta) produktibitate-plusaren kontzeptuagatik, eta 802,80 euro langilezainari

31. artikulua.—ANTZINATASUNA

IMD/KUEko langileen antzinatasuna onartutako zerbitzuetako hiru urte bakoitzean ordainduko da, eta, beraz, hirurtekoen bitartez gauzatuko da.

Burutzerakoan funtzionarioari dagokion kidego edo eskalaren taldeko balioarekin sorraraziko eta ordainduko dira hirurtekoak.

Hirurtekoak egiaztatzen diren hilaren lehen egunetik hasiko dira kobratzen.

32. artikulua.—Aparteko pagak

Aparteko bi paga jasoko dira urtero, eta ekainean eta azaroan ordainduko dira.

Zenbatekoa oinarritzko soldataren, lanpostuko osagarriaren, osagarri pertsonalaren gehi antzinatasunaren batura izango da.

33. artikulua.—Gastuaren lehentasuna

Langileen gastuaren ordainketa agintzea lehentasunezkoa izango da egin behar den beste edozeinen aurrean.

HIRUGARREN TITULUA PRESTAZIO PASIBOAREN BABES-SISTEMA ETA BESTELAKO SOROSPEN HOBEKUNTZAK

I. KAPITULUA PRESTAZIO PASIBOEN BABES SISTEMA OSAGARRIA

34. artikulua.—Elkarkidetza pentsio osagarrien sistema

Bi alderdiak ados daude Prestazio Sistema Osagarri bat ezartzeko. Basauriko Udaleko funtzionarioei aplikatzen zaien sistema bera erabiliko da. Horrela IMD/KUE erakundeko langileak ELKARKIDETZA sistemara atxikita geratzen dira edo beren aukerako beste edozein pentsioen sistema osagarria.

Pentsioen sistema osagarrien ekarpenak hobetzeko asmoz, sistema osagarri horietarako erakundeetako ekarpenen onuradun diren langile guztiei aparteko ekarpena egingo zaie, euren soldatamasaaren ehuneko 0,5en baliokidea, hitzarmen hau sinatzen den hilabetearen hurrengoan egingo den paga bakar batean.

Administrazioaren ekarpenak langileak zenbateko bereko ekarpena egitearen mende egongo dira.

Bai langileek, bai erakundeak 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera egin beharreko kotizazioak honako hauek dira, 14 hilabetetan:

Multzoa		2008ko kuota
30/84 Legea	7/2007 Legea	
A taldea	A1 azpitaldea	114,61
B taldea	A2 azpitaldea	93,59
C taldea	C1 azpitaldea	76,78
D taldea	C2 azpitaldea	64,17
E taldea	Lanbide-elkarte	64,17

tos estatal ni del País Vasco, de modo que estos incrementos pactados absorben, subsumen e integran cualquier mejora de cualquier naturaleza que pudiera alegarse.

El pago de la nómina se efectuará el último día hábil de cada mes como mínimo, sin contar sábados.

En el año 2008 se efectuará un pago al final del año, de una sola vez, en concepto de plus de productividad, de 313,50 euros a cada Responsable de Vigilancia y Mantenimiento incluido personal eventual, prorrateándose para éstos en función del tiempo trabajado. Y de 802,80 para el Capataz.

Artículo 31.—Antigüedad

La antigüedad del personal del IMD/KUE se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos y por tanto se expresará en trienios.

Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo del Cuerpo o Escala al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

El cobro de los trienios se hará a partir del primer día del mes en que los mismos se certifiquen.

Artículo 32.—Pagas extraordinarias

Se recibirán dos pagas extraordinarias anuales que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

El importe será el resultado de la suma del salario base, más el complemento de puesto, más el complemento personal, más la antigüedad.

Artículo 33.—Prioridad del gasto

La ordenación del pago del gasto de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse.

TÍTULO TERCERO DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIÓN PASIVA Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

CAPÍTULO I SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS

Artículo 34.—Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias

Ambas partes se muestran de acuerdo en establecer un Sistema Complementario de Prestaciones. El sistema que se aplicará será el mismo que se está aplicando a los funcionarios de Ayuntamiento de Basauri. Queda de esta manera el personal del IMD/KUE adscrito a ELKARKIDETZA o a cualquier otro Sistema Complementario de Pensiones de su elección.

Con la finalidad de mejorar las aportaciones a los sistemas complementarios de pensiones, se efectuará una aportación extraordinaria a todo el personal beneficiario de aportaciones institucionales a dichos sistemas complementarios equivalente al 0,5% de su masa salarial, en una única paga que se realizará al mes siguiente de la firma del presente convenio.

Las aportaciones por parte de la Administración están condicionadas a la efectiva aportación del trabajador o trabajadora en la misma cuantía.

Las cotizaciones a realizar a partir del 1 de enero de 2008 tanto por parte de los empleados y empleadas como por la Entidad, son las siguientes, en 14 mensualidades:

Grupo		Cuota 2008
Ley 30/84	Ley 7/2007	
Grupo A	Subgrupo A1	114,61
Grupo B	Subgrupo A2	93,59
Grupo C	Subgrupo C1	76,78
Grupo D	Subgrupo C2	64,17
Grupo E	Agrupaciones profesionales	64,17

Pentsioen sistema osagarriei segidako urteetan erakundeen urteko ekarpenak eguneratuko dira 2008an jasotako zenbatekoa gehi klausula honetako 2. idatz-zatian ezarritako aparteko ekarpenaren hainbanakoari aurreko urteko ekitaldiko azaroa-azaroa aldiari dagokion KPIa aplikatuz.

II. KAPITULUA BESTELAKO HOBEKUNTZAK

35. artikulua.—*Garraio plusa*

Lantokira joateko garraioidea behar duten langileek eskubi-dea izango dute haien ibilbide labur eta merkeenak dituzten zerbitzu publikoen zenbatekoa kobratzeko.

Hilean 45 euroko muga ezarriko da pertsonako, udalerrri barruko joan-etorriak alde batera utzita.

36. artikulua.—*Bizi eta ezintasun aseguruia*

Erakundeak langile guztientzako bizitzako eta ezintasun iraunkor, oso edo absolutuko aseguruia izango du bere kargura; aseguruak 44.000 euroko estaldura izango du. Estaldura horrek ondorioak izango ditu erakundearen aginte-organo eskudunak esanbidez eta formalki onartu eta hurrengo hilabeteko lehen egunetik.

Ezintasun Osoagatiko estaldura baldin eta funtzionarioak erakundea uzten badu ezarriko da.

36. bis artikulua.—*Erantzukizun zibileko aseguruia*

Kontratuaren baldintzen arabera, erakunderako funtzioak betetzeagatik edo funtzioen garrantziagatik mota horretako erantzukizuna duten langileentzat, erakundeak, bere kargura, erantzukizun zibileko aseguruia ezarriko du.

Nolanahi ere, erantzukizun zibilaren kontzeptuan bermatutako kopuruak ezin izango du 33.000 euroko muga gainditu. Estaldura horrek ondorioak izango ditu erakundearen aginte-organo eskudunak esanbidez eta formalki onartu eta hurrengo hilabeteko lehen egunetik.

Edonola ere, aurreko paragrafoan azalduetako baina estaldura handiagoa duten langileak edo kolektiboak erakundearen baldin badaude, horiei eutsiko zaie; estaldura handi horien izaera izozgarria, irensgarria eta banagarria aparte utzi gabe.

37. artikulua.—*Mediku azterketa*

Urtean behin, mediku-azterketa egingo zaie IMD/KUE erakundeko langileei. Azterketa egiteko behar diren orduak benetako lan-ordutzat hartuko dira.

38. artikulua.—*Borondatezko erretirorako kalte-ordaina*

Borondatezko erretirorako kalte-ordainaren zenbatekoak honako taularen arabera ezarriko dira:

- 60 urte: 30 hileko sari.
- 61 urte: 23 hileko sari.
- 62 urte: 28 hileko sari.
- 63 urte: 13 hileko sari.
- 64 urte: 8 hileko sari.

39. artikulua.—*Txanda eta ordezkapen kontratua*

Hitzarmenaren indarraldian, abenduaren 29ko 43/2006 Legean aurreikusitakoa aplikatuz, Txanda- eta ordezkapen-kontratuak sinatuko dira.

Txanda-kontratuetan, erreferentziako arauan ezarritako baldintzak aparte utzi gabe, errelebuko langileen kontratazioa bitartekoa izango da «erretiro partziala hartzen duen langilea arauzko erretirora iritsi arte», eta haren lanaldia zati batean erretiratzen den langilearena osatzeko beharrezkoa dena izango da.

Las aportaciones institucionales anuales en años sucesivos a los sistemas complementarios de pensiones, se actualizarán aplicando, a las cantidades percibidas en el 2008 más la prorata de la aportación extraordinaria establecida en el apartado 2 de esta cláusula, el IPC interanual correspondiente al periodo noviembre / noviembre del ejercicio anterior y precedente.

CAPÍTULO II OTRAS MEJORAS

Artículo 35.—*Plus de transporte*

El personal que necesiten medio de transporte para acudir al centro de trabajo, tendrá derecho a percibir el importe de los servicios públicos a los que hubiera lugar en su trayecto más corto y barato.

Se establecerá un tope de 45 euros mensuales por persona, quedando exentos los desplazamientos dentro del propio municipio.

Artículo 36.—*Seguro de vida e incapacidad.*

La Entidad mantendrá, a su cargo, para todo el personal, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 44.000 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la Entidad.

La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando el trabajador o trabajadora cause baja en la entidad

Artículo 36 bis.—*Seguro de responsabilidad civil*

La Entidad mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal que por el desempeño de sus funciones para su institución y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil, no podrá superar la cobertura máxima garantizada de 33.000 euros. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la entidad.

En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Entidad para colectivos concretos o a personas determinadas, coberturas mayores ya existentes que la establecida en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del costo de las citadas mayores coberturas.

Artículo 37.—*Revisión médica*

Una vez al año, al personal del IMD/KUE se les efectuará una revisión médica. El total de las horas necesarias para realizar esta revisión se computará como horas de trabajo efectivo.

Artículo 38.—*Indemnización por jubilación voluntaria*

Las cuantías de las primas por jubilación voluntaria se establecen de acuerdo con la siguiente tabla:

- 60 años: 30 mensualidades.
- 61 años: 23 mensualidades.
- 62 años: 18 mensualidades.
- 63 años: 13 mensualidades.
- 64 años: 8 mensualidades.

Artículo 39.—*Contrato de relevo y sustitución*

Durante la vigencia del convenio se suscribirán, en aplicación de lo prevenido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, contratos de relevo y de sustitución.

En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la norma de referencia, la contratación de los trabajadores y las trabajadoras relevistas será de naturaleza temporal «hasta la jubilación reglamentaria de la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial» y su jornada de trabajo será la necesaria para completar la del o la trabajadora que se jubila parcialmente.

40. artikulua.—Kontsumorako maileguak

Gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langile guztiek 1.954 euro, 3.908 euro eta 5.862 euro jaso ahal izango dituzte 2008an, eta 12, 18 edo 24 hilekoetan itzuli beharko dituzte. Erakundearen irizpideen arabera emango dira aurrerapenak, betiere arrazoituta eta behar-beharrezko premia badago.

8.192 euro, 30 hilerokotan itzultzekoak, ohiko etxebizitza erosi, birgaitu eta zaharberitzeko eta era guztietako altzariak erosteko. Kopuru hori urtero eguneratuko da, kontsumorako gainerako maileguen ehuneko bieran.

Zenbateko horiek aurreko urteko KPlarekin urtero eguneratuko dira

Ezin izango da aurrerakin eskatu aurrekoa ordaindua izan gabe.

41. artikulua.—Laguntzak eta prebentzioak

Langileek erantsitako taularen arabera laguntza eta prebentzioetan parte hartzeko eskubidea izango dute

Horretarako 10.867 euroko poltsa ezarri da 2008an. Zenbateko hori aurreko urteko KPlarekin urtero eguneratuko da.

Gizarte Segurantzak bere gain hartzen ez dituen mediku- eta kirurgia-zaintzengatik sortzen diren gastuen ehuneko 100 ordainduko da. Hortik kanpo geratuko dira aseguratuta dauden erditzeei dagozkien gastuak, betaurrekoen armazoia, hortz-haginak, eta luxuzko beste batzuk.

Langileak behar dituen betaurrekoen eta ukipen-lenteen kristalen kostuaren ehuneko 100 ordainduko da, betiere ordainketa eskatzen den bakoitzean medikuaren aginduz erosten badira.

Onura horiek IMD-KUE erakundeko langileak eta horien Gizarte Segurantzako kartillan horien kontura dauden ahaideak hartuko ditu eraginpean; hala ere, aldi baterako langileentzat zenbateko horren ordainketa lan egindako denboraren proportzioan egingo da eta ez dira barnean hartuko horien gizarte segurantzako kartillan horien kontura dauden ahaideak.

Aurkeztu aurretik, eskabide guztiak fiskalizatuko ditu zuzendaritzak, eta eskumena izango du proposatutako gastua beharrezkoa den justifikatzeko egoki irizten dion dokumentazioa eskatzeko.

42. artikulua.—Gizarte onurak

Langile guztiek eta haien familia-unitatean bizi diren pertsona guztiak IMD/KUE erakundeko abonatuaren agiria izateko eskubidea izango dute.

Era bieran, IMD/KUE erakundeak zuzenean ematen dituen zerbitzuetan toki librerik gelditzen denean, horiek dohainik emango dira. Zerbitzuak IMD/KUE erakundeak zuzenean ematen ez ditueanean, zerbitzua emateko esleipena jaso duen enpresari dagokion zati proportzionala ordainduko da.

Eroski kooperatiba

Hori nahi duten IMD-KUE erakundeko langileak Eroski Kontsumo Kooperatibako bazkide izan daitezke.

Kuotak hilerok ordainduko ditu IMD-KUE erakundeak, eta gastuaren ehuneko 50 deskontatuko du nominatik.

Langilearen eta IMD/KUE erakundearen arteko lan-harremana amaitzen denean aurretik azaldutakorako eskubideak galdu egingo dira.

Aldi baterako langileek ezin izango dira onura horiei atxiki, salbu eta abonatu-txartela lortzeko eskubideari, eta eskubide hori kasu honetan individuala izango da eta erakundean altan dagoen aldian.

43. artikulua.—Prestakuntza

Langileen prestakuntza errazteko asmoz, langile guztientzako prestakuntza-egutegia egiteko konpromisoa hartzen du IMD/KUE erakundeak, sindikatuen ordezkariarekin batera.

Artículo 40.—Prestamos de consumo

El personal con antigüedad mínima de un año, podrá percibir las cantidades durante el año 2008 de 1.954 euros, 3.908 euros y 5862 euros, a restituir en 12, 18 y 24 mensualidades respectivamente, que serán concedidas a criterio de la institución y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

8.192 euros a devolver en 30 mensualidades, para la adquisición, rehabilitación y reforma de la vivienda habitual y adquisición de mobiliario en general. Esta cantidad será actualizada anualmente en la misma proporción que para el resto de los préstamos al consumo.

Estos importes serán actualizados anualmente con la subida del IPC del año anterior.

No podrá solicitarse un anticipo sin haber reintegrado el anterior.

Artículo 41.—Ayudas y prevenciones

El personal tendrá derecho a participar de las ayudas y prevenciones según la tabla anexa

Se establece para ello, en el año 2008, una bolsa de 10.867 euros. Este importe será actualizado anualmente con la subida del IPC del año anterior.

Se abonará el 100% de los gastos que se produjeran por atenciones médico-quirúrgicas que no tuvieran cobertura por la Seguridad Social. Se exceptúan expresamente los gastos referidos a los partos cuyas prestaciones están aseguradas, así como montura de gafas, dentadura y otros de carácter suntuario.

Se abonará el 100% del importe de los cristales de gafas y lentes de contacto que precise el-la trabajador-a siempre que medie prescripción facultativa cada vez que se solicite el abono.

Estos beneficios alcanzarán a los y las trabajadores-as del IMD-KUE y a los familiares que estén a su cargo en su cartilla de la Seguridad Social; No obstante, para el personal eventual el abono de dicho importe se hará proporcional al tiempo trabajado y no estarán incluidos los familiares que estén a su cargo en la cartilla de la Seguridad Social.

La dirección visará antes de enviar a fiscalización todas las peticiones que se planteen, quedando facultada para exigir en cada caso, la documentación que estime oportuna en orden a justificar la necesidad de efectuar el gasto propuesto.

Artículo 42.—Beneficios sociales

Tendrán derecho a poseer carnet de abonado del IMD/KUE todos los trabajadores así como todas las personas que convivan dentro de la unidad familiar.

Asimismo, cuando queden plazas libres en los Servicios que preste directamente el IMD/KUE se permitirá la gratuidad de los mismos. Cuando los servicios no sean prestados directamente por el IMD/KUE, se abonará la parte proporcional correspondiente a pagar a la empresa adjudicataria de la prestación del servicio.

Cooperativa Eroski

Podrán ser socios de la Cooperativa de Consumo Eroski el personal del IMD-KUE que lo desee.

El pago de las cuotas será mensual y se efectuará por el IMD-KUE, que descontará de la nómina el 50% del gasto.

Cuando la relación laboral existente entre el trabajador o la trabajadora y el IMD/KUE se termine, se perderá todo derecho a lo anteriormente expuesto.

El personal eventual no podrá acogerse a estos beneficios, salvo al derecho de obtener el carnet de abonado que en este caso será individual y durante el periodo de alta en la entidad.

Artículo 43.—Formación

A fin de posibilitar la formación de su personal, el IMD/KUE se compromete, conjuntamente con la representación sindical, a elaborar un calendario anual de formación para todo la plantilla.

Halaber, prestakuntza ikastaro, jardunaldi eta kongresuetarako baimenak emango dira, betetzen den lanpostuarekin zerikusia dudenean eta barne sustapenerako baliagarriak direnean. Horretarako, kopuru nahikoa izango duen aurrekontu-partida jarriko da.

44. artikulua.—*Laneko arropa*

Dagokion sailaren barruan egiten duen lanerako egokiak diren janzkiz hornituko dira langileak, eta erabilerarako beharrek eskatzen dutenean berrituko dira, bi urtez behin gutxienez, eta uretatik eta hotzetik babesteko janzkiak hiru urtez behin.

Langileen arropak adostasunez zehaztuko dira enpresaren eta langileen ordezkariaren artean.

LAUGARREN TITULUA LANGILEEN HAUTAKETA, LANPOSTUEN HORNIKUNTZA ETA BARNE SUSTAPENA

I. KAPITULUA LANGILEAK HAUTATZEA

45. artikulua

IMD/KUE erakundera deialdi publikoaren bidez sartuko da, lehiaketa, oposaketa-lehiaketa edo oposaketa askearen sistemetako edozein bitartez. Horietan berdintasun, merezimendu eta gaitasunaren printzipioak bermatuko dira, publizitatearen printzipioarekin batera.

46. artikulua.—

Enplegu publikoa eskaintzeko planen prestaketa eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko da.

Hautaketa-epaitegietako bokalen arteko bat sindikatuko ordezkariak proposatutakoa izango da. Hautaketa-organoen kide izatea banakako izendapena izango da beti, eta ezin izango da beste inoren ordezkari horren jabe izan.

II. KAPITULUA LANPOSTUAK BETETZEA

47. artikulua.—*Lanpostu hutsak*

Hutsik gelditzen diren lanpostuak eskatutako titulazio, gaitasun eta trebetasun baldintzak kontuan hartuz beteko dira, eta berdinketa dagoenean lehentasuna emango zaie enpresan antzinatean handiena dutenei.

48. artikulua

Langile bat bere lanpostuan ez dagoenean, lanpostu hori lehenbailehen bete beharko da, prestakuntza nahikoa duten langileen barne-sustapenez, edo, hori ezinezkoa izango balitz, horretarako sortutako zerrendak erabiliz.

III. KAPITULUA BARNE SUSTAPENA

49. artikulua.—*Lanpostu berriak*

Lanpostu berriak sortzen badira, IMD/KUE erakundeko langileak berehala sartu ahal izango dira horietan, barne-sustapenaren bidez.

Barne-sustapeneko probetara joateko, langileak finkoa izan beharko du, edo enpresarekiko 3 urteko etenik gabeko kontratua izan behar du indarrean eskaintza egiten den unean.

50. artikulua

Lanpostu berriak sortzen direnean edo lanpostu hutsak dudenean, kontuan hartuko dira osorik: antzinatea, titulazioa, gai-

Asimismom se concederán permisos de asistencia a cursos, cursillos, jornadas y congresos de carácter formativo que estén relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña y le sirva para promocionar internamente. Para todo ello se habilitará una partida presupuestaria lo suficientemente dotada.

Artículo 44.—*Ropa de trabajo*

Al personal se le proveerá de las prendas adecuadas al trabajo que desempeñe dentro de su departamento, siendo renovadas estas prendas cuando las necesidades de uso lo aconsejen, como mínimo una vez cada dos años, y las prendas de agua y abrigo una cada 3 años.

El vestuario del personal lo establecerán de forma consensuada entre la empresa y la representación sindical.

TÍTULO CUARTO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

CAPÍTULO I SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 45

El ingreso en el IMD/KUE 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, méritos y capacidad así como el de publicidad.

Artículo 46

La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación de los y las trabajadoras.

Entre los vocales de los tribunales de selección, uno o una lo será a propuesta de la representación sindical. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

CAPÍTULO II PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 47.—*Vacantes*

Las coberturas provisionales de vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo se efectuarán teniendo en cuenta los requisitos de titulación, capacidad y aptitud exigidas, dándose preferencia en los supuestos de igualdad a las personas que disfruten de una mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 48

La ausencia de un trabajador de su puesto de trabajo deberá ser cubierta en un plazo mínimo de tiempo posible, promocionando internamente al personal con la cualificación suficiente para el puesto o, en caso de no ser posible por este procedimiento, usando las listas elaboradas a tal efecto.

CAPÍTULO III FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 49.—*Nuevos puestos de trabajo*

El personal del IMD/KUE podrá acceder mediante promoción interna en caso de creación de nuevos puestos de trabajo.

Para acceder a las pruebas de promoción interna, el personal deberá ser fijo o contar con al menos 3 años de contrato continuado y vigente en la empresa en el momento de la oferta.

Artículo 50

Ante la creación de nuevos puestos de trabajo o vacantes se tendrá en cuenta los siguientes méritos, en su totalidad, la antigüedad,

tasuna eta eskatutako trebetasunak, eta berdinketa dagoenean, enpresan duen antzintasuna lehenetsiko da.

51. artikulua

Behin-behinekotasunak saihesteko, kontratu berriak muga-gabeak izango dira, betiere IMD/KUE erakundeko langileen egitura iraunkorraren parte baldin badira. Horrez gain, ordezkapen-kontratuak, sasoikoak eta egoera jakinetarako egiten diren gainerakoak aldi baterakoak izango dira.

BOSGARREN TITULUA EUSKALDUNTZEA

52. artikulua

IMD/KUE erakundearen sortzen diren agiri eta adierazpen idatzi guztiak euskaraz eta gaztelaniaz egingo dira.

53. artikulua

Euskara ikasteko ikastaroengatik sortzen zaizkien matrikula-gastuak ordain dakizkien eskubidea izango dute langileek.

54. artikulua

Derrigortasun-datarik gabeko hizkuntza-eskakizuna duten IMD/KUE erakundeko enplegatuek ezartzen diren euskara ikastaroetara doan joateko eskubidea izango dute.

Eskubide horretaz batera baliatu ahal izango diren pertsonak zehazteko sistema langileen ordezkariarekin adostuko da. Hala ere, ziklo bakoitzean pertsona bat egongo da lanean gutxienez sail bakoitzean. Sailak honako hauek izango dira: Administrazioa/bulegoak, monitoreak eta mantentze-alorreko langileak.

Ikastaroan emandako orduen ehuneko 50 benetako lan-ordu gisa konpentsatuko zaie egoera horretan dauden langile guztiei.

SEIGARREN TITULUA SEGURTASUN ETA OSASUN ORDEZKARIA

I. KAPITULUA SEGURTASUN ETA OSASUN ORDEZKARIA

55. artikulua.—*Eskubideak eta betebeharrak*

Langileen ordezkaria segurtasun- eta osasun-ordezkarri ere izango da, eta, ordezkariarekin batera, IMD/KUE erakundeak ere izango du laneko arriskuak prebenitzeko betebeharrak.

Segurtasun- eta osasun-ordezkaritari dagokio prebentzio gaierako kontsulta eta partaidetzaren egitekoa.

Bere egitekoak gauzatzeko behar dituen prebentzio arloko bitartekoak eta prestakuntza emango dizkio administrazioak ordezkariari. Prestakuntzarako zein prebentziorako emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

Delegatuaren helburuak honako hauek izango dira:

- Arrisku-iturriak ikertu eta identifikatzeko lana, istripu eta gaitortasunen neurrien izaeraren deskribapena, ekipamenduak eta materialak berraztertze beharra, plangintza txarragatik edo metodo zaharkituak erabiltzeagatik dauden eskasiak azalaraztea, ohitura arriskutsuak detektatzea, eta abar.
- Arauak gaurkotzeko lana.
- Informazio lana.

la titulación, la capacidad y las aptitudes exigidas, dándose, en el supuesto de empate, preferencia a la antigüedad en la empresa.

Artículo 51

Con el fin de evitar eventualidades, los contratos nuevos se harán con carácter indefinido, siempre y cuando pasen a formar parte de la estructura del personal permanente del IMD/KUE. Así mismo se tendrá en cuenta que los contratos de sustitución, de temporada y otros de carácter circunstancial, serán temporales

TÍTULO QUINTO EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 52

Todos los documentos y expresiones escritas de carácter oficial que se hagan en el IMD/KUE deberán hacerse en Euskera y Castellano.

Artículo 53

El personal tendrá derecho a que se les abone el gasto en concepto de matrícula para cursillos de aprendizaje del Euskera que se les originen.

Artículo 54

El personal del IMD/KUE cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico sin carácter preceptivo, tendrán derecho a acudir a los cursillos de Euskera que se establezcan, con gratuidad total.

El sistema para determinar la gente que podrá ejercitar este derecho de forma conjunta será consensuado con la representación de los trabajadores. No obstante, y en cada ciclo, habrá al menos una persona ejerciéndolo por cada departamento, entendiéndose departamentos: administración/oficinas, monitores y personal de mantenimiento.

A todo el personal que se encuentre en esta situación se le compensará con el 50% de las horas que destine al cursillo como de trabajo efectivo.

TÍTULO SEXTO DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD

CAPÍTULO I DEL DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 55.—*Derechos y obligaciones*

La o el representante del personal será la persona delegada de Seguridad y Salud, teniendo el IMD/KUE conjuntamente con la persona delegada el deber de prevención de riesgos profesionales.

A la persona delegada de seguridad y salud le corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva.

La administración deberá proporcionar a la persona delegada los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado tanto a formación como a prevención será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los objetivos de la persona delegada serán:

- Labor de investigación identificación de fuentes de riesgo, descripción de naturaleza y magnitudes de accidentes y enfermedades, necesidad de revisión de equipos y materiales, descubrir insuficiencias por mala planificación o empleo de métodos anticuados, descubrir hábitos inseguros, etc.
- Labor de actualización de normativas.
- Labor de información.

ZAZPIGARREN TITULUA
SINDIKATUEN JARDUERA,
ORDEZKARITZA ETA PARTAIDETZA

56. artikulua

Dituen ordezkate-egitekoak gauzatzeko, langileen ordezkariak eskubidea izango du hileko ordaindutako hogeita hamar ordu hartzeko. Ordu horiek lau hiletan metatu ahal izango ditu.

57. artikulua

Langileek asanbladak egin ahal izango dituzte lan-ordutegian, urtean 10 ordu gehienez beti ere.

58. artikulua

Langileen ordezkariaren eskumenak, lana, eskubideak eta betebeharrak Langileen Estatutuan ezarrita daudenak izango dira, edo, horrelakorik ezean, Administrazio Publikoaren Legea.

I. ERANSKINA

2008. URTEKO SOLDATA TAULA

Izena	T	Ordainsarien T.
KUE-ko Zuzendari Kudeatzailea	A	64.951,33
Kirol Jardueretako Burua	B	41.547,45
Langilezaina	D	38.555,05
Kontabilitateko Administraria	C	38.578,50
Administraria	C	35.705,28
Administrari Laguntzailea	D	28.116,62
Kirol Begiralea	D	29.326,40
Kirol Begiralea 20 h.	D	16.757,10
Lanbideetako Ofiziala	D	34.165,50
Zaintza eta Kontroleko Manten. Ard.	E	29.485,98

II. ERANSKINA

2008KO LAGUNTZEN ETA PREBENTZIOEN TAULAK

Deskribapena	Zenbatekoa 2008
Goiko edo beheko hezur-sistema	465
Goiko edo beheko protesi osoa	338
Ale solteak	180
Obturazioak	44
Ildo bateko endodontzia	85
Bi ildoko endodontzia	126
Hiru ildoko endodontzia	164
Muinoi artifiziala	126
Lotura (SPM unitatea)	66
Inter lock	46
Sartutako edo erdi sartutako kordala	138
Pina (torlojua)	11
Oinarria	11
Errebasea	57
Jostura puntua	11
Apizeptomia	156
Formocresol pulpotomia	69
Inpresioak hartuz konpontzea	80
Protesien konponketa	34
Ortodontzia (aurrekontu osoa aurkeztuko da eta fakturaren arabera ordainduz joango dira)	
Txartatzea	7
Arraspatzea (fakturaren arabera)	
Garbitasuna	51
Inplanteak (% 80 fakturaren arabera)	
Barne zola ortopedikoak (fakturaren arabera)	
Entzumen-aparatuak (fakturaren arabera)	

Ortopediaren ehuneko 100 ordainduko da, medikuaren faktura eta errezetarekin.

Zenbateko horiek aurreko urteko KPIarekin urtero eguneratuko dira.

(III-455)

TÍTULO SÉPTIMO
ACCIÓN, REPRESENTACIÓN
Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 56

El Delegado de Personal tendrá derecho a treinta horas mensuales retribuidas, acumulables cuatro meses, para el ejercicio de sus funciones representativas.

Artículo 57

Los trabajadores podrán realizar asambleas durante el horario laboral, siempre que el conjunto total de horas no sobrepase las 10 horas anuales.

Artículo 58

Las competencias, la labor, los derechos y los deberes del Delegado de Personal serán las que quedan establecidas en el Estatuto de los trabajadores o en su defecto a la ley de Administración Pública.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2008

Denominación	GR	T. Retribuciones
Director/a Gerente IMD	A	64.951,33
Jefe/a Actividades Deportivas	B	41.547,45
Capataz	D	38.555,05
Administrativo/a Contabilidad	C	38.578,50
Administrativo/a	C	35.705,28
Auxiliar Administrativo/a	D	28.116,62
Monitor/a Deportivo/a	D	29.326,40
Monitor/a Deportivo/a 20 h.	D	16.757,10
Oficial de oficios	D	34.165,50
Resp. Manto. Vigilancia y Control	E	29.485,98

ANEXO II

TABLA DE AYUDAS Y PREVENCIONES AÑO 2008

Descripción	Importe 2008
Aparato esquelético superior o inferior	465
Prótesis completa superior o inferior	338
Piezas sueltas	180
Obturaciones	44
Endodoncia un canal	85
Endodoncia dos canales	126
Endodoncia tres canales	164
Muñón artificial	126
Atache (unidad SPM)	66
Inter lock	46
Cordal incluido o semi incluido	138
Pin (tornillo)	11
Base	11
Rebase	57
Punto de sutura	11
Apizeptomia	156
Pulpotomia al formocresol	69
Compostura con toma de impresiones	80
Reparación de Prótesis	34
Ortodontia (se presentará el presupuesto total y se irán abonando según factura)	
Pulido	7
Raspado (según factura)	
Limpieza	51
Implantes (80% según factura)	
Plantillas ortopédicas (según factura)	
Aparatos de audición (según factura)	

La ortopedia se abona el 100% con la factura y la receta del médico.

Estos importes serán actualizados anualmente con la subida del IPC del año anterior.

(III-455)

Cargas

Cancelación registral de anotación preventiva de embargo a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social que se ejecuta, y precinto.

No obstante, dado que a tenor de lo establecido en el artículo 32.7 del Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre («B.O.E.» del 26/01/99), por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos, «Constituye un impedimento para el cambio de titularidad el impago de las sanciones impuestas por infracciones a la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, respecto de los vehículos con los que aquéllas se hubiesen cometido, siempre que figuren anotadas en el Registro de Vehículos». El adquirente exonerará expresamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, de hacer constar las cargas que al respecto pudiera tener el vehículo con posterioridad al día 11 de octubre de 2010, las cuales quedarán subsistentes sin aplicarse a su extinción el precio del remate.

Los bienes podrán ser examinados por aquellos a quienes interesen, en el almacén de depósitos de la Dirección Provincial de Vizcaya, de la Tesorería General de la Seguridad Social, sito en Polígono Martiartu I, calle 3, puertas 44 a 49 (48480-Arrigorriaga), en horario de 9:00 a 15:00 de lunes a viernes.

- Carga preferente: 0,00 euros.
- Valor bien: 5.000,00 euros.
- Valor lote: 5.000,00 euros.
- Tipo licitación: 5.000,00 euros.

Advertencias

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, contado a partir de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio («B.O.E.» del día 29), según la redacción dada al mismo por la Ley 42/1.994, de 30 de diciembre («B.O.E.» del día 31), de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición de dicho recurso de alzada sin que recaiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el artículo 46.1 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, en relación con el artículo 115.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de dicha Ley 30/1992.

En Bilbao, a 19 de octubre 2010.—La Recaudadora Ejecutiva, María José Llorente Bañuelos

(IV-1984)

Notificación a deudores

Unidad de Recaudación Ejecutiva 48/02.—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («B.O.E.» del 27), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero («B.O.E.» del 14), que modifica la anterior, y la Ley 24/2001, de 27 de diciembre («B.O.E.» del 31), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y habiéndose intentado la notificación al interesado o su representante por dos veces, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se pone de manifiesto, mediante el presente edicto, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican en relación adjunta.

En virtud de lo anterior dispongo que los sujetos pasivos obligados con la Seguridad Social indicados, o sus representantes

debidamente acreditados, podrán comparecer ante los Órganos responsables de su tramitación en esta dirección provincial, en el plazo de diez días, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial de Bizkaia», para el conocimiento del contenido íntegro de los mencionados actos y constancia de de tal conocimiento, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, excepto festivos en la localidad. En el Anexo I se detalla el domicilio y localidad de cada unidad asignada a dichos actos administrativos, así como su teléfono y número de fax.

Asimismo, se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

En Bilbao, a 18 de octubre de 2010.—El/La Recaudador/a Ejecutivo/a

Relación que se cita

Tipo/Identif.	Reg.	Nombre / Razón social	Núm. expediente	URE
10 48110023826	1211	LOPEZ FREIJOMIL JOSE LUIS PROCEDIMIENTO: REQ. PREVIO A LA PRACTICA DE EMBARGO NUM. DOCUMENTO: 48 02 212 10 007477552 DOMICILIO: CL JAEN 8 2 A COD. POSTAL: 48012 LOCALIDAD: BILBAO	48 02 10 00131424	48 02
10 48110358474	1211	LOPEZ VASQUEZ JOSE EDISON PROCEDIMIENTO: REQ. PREVIO A LA PRACTICA DE EMBARGO NUM. DOCUMENTO: 48 02 212 10 007477653 DOMICILIO: CL URETAMENDI 8 5 ID COD. POSTAL: 48002 LOCALIDAD: BILBAO	48 02 10 00131525	48 02
07 041007089601	0521	ALONSO TORRES FRANCISCO JAVIER PROCEDIMIENTO: REQ. PREVIO A LA PRACTICA DE EMBARGO NUM. DOCUMENTO: 48 02 212 10 007477855 DOMICILIO: PZ BELATEGUI 6 3 B COD. POSTAL: 48002 LOCALIDAD: BILBAO	48 02 10 00131727	48 02
10 48108183149	0111	RODRIGUEZ DELGADO JAVIER ENRIQUE PROCEDIMIENTO: REQ. PREVIO A LA PRACTICA DE EMBARGO NUM. DOCUMENTO: 48 02 212 10 007478057 DOMICILIO: CL PABLO DE ALZOLA 23 4 A COD. POSTAL: 48012 LOCALIDAD: BILBAO	48 02 10 00131929	48 02