

II. Atala / Sección II

Bizkaiko Lurralde Historikoko Toki Administrazioa

Administración Local del Territorio Histórico de Bizkaia

Basauriko Udala

IRAGARKIA

Basaurin, 2009ko uztailearen 6ko 12:30ak direnean, Basauriko Etxe Maitia Egoitzako lokaletan, honako jaun-andreak bildu dira:

Etxe Maitia erakunde autonomoaren aldetik, Idoia López.
Langileen ordezkari gisa, Rosa Ruiz Sáez.

Erakunde autonomoaren aholkulari gisa, Javier Seoane Ikarán.

Aldeak bildu dira,

Zenbait elkarrizketa eta bilera egin ondoren, Etxe Maitia Egoitza erakunde autonomoko langileen lan-baldintzak arautzeko akordio hau sinatu dute, 2009-2011rako.

BASAURIKO UDALAREN ETXE MAITIA ADINEKOEN EGOITZAREN LANKIDETZA-HITZARMENA

I. KAPITULUA

HITZARMENAK HITZARTUTAKO ALDERDIEN ZEHAZTAPENA

1. artikulua

Lankidetzaren hitzarmen hau Basauriko Udalaren «Etxe Maitia» adinekoen egoitza erakunde autonomoaren eta horren plantillaren artean erabaki da, eta langileen ordezkariak ordezkatzeko dute.

II. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

2. artikulua.—Aplikazio-eremua

Hitzarmen honek Basauriko adinekoen egoitzaren (BAE) erakunde autonomoaren lan-baldintzak arautzen ditu.

3. artikulua.—Langileen eremua

Hitzarmen honek BAEko plantillari eragingo dio, lanbide-kategoria zein den ere, baldin eta, indarrean dagoen bitartean, horren mende eta kontura lan egiten badute.

4. artikulua.—Denbora-eremua, indarraldia eta denuntzia

Basauriko Etxe Maitia udal egoitzaren lan-baldintzen akordioa 2007ko abenduaren 31n amaitu zen. Akordio hori luzatu egin zen 2008. urtean, akordio horren aurreikuspenei jarraiki.

2008ko ekitaldiari dagozkion ordainsari- eta eskubide-kontzeptu guztiak, gaurko egunean, behar bezala itxita eta likidatuta daude.

Horretarako, alderdiek elkarrizketak egin eta negoziazio-mahaia ireki zuten, eta, horretarako:

1. Akordio hau 2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, edoniz homologatzen dela ere, eta indarrean egongo da 2011ko abenduaren 31ra arte.

2. Hitzarmena adostu duten aldeek ez badute indarraldiaren amaiera iragartzen, urtero luzatuko da. Akordioa berrikusteko negoziazioak hasteko data 2011ko urriaren 15a izango da. Halaber, negoziazio-prozesu horretan errespetua, konfiantza, diskrezioa eta

Ayuntamiento de Basauri

ANUNCIO

Basauri, siendo las 12:30 horas del día 6 de julio de 2009 se reúnen, en los locales de la Residencia Etxe Maitia de Basauri, los señores/as que se detallan:

Por parte del OOAA Etxe Maitia, Idoia López.

Por parte de la representación de los trabajadores, Rosa Ruiz Sáez.

Javier Seoane Ikarán, en calidad de asesor del Organismo Autónomo.

Reunidas ambas partes,

Tras mantener diversas conversaciones y reuniones, firman el presente acuerdo de regulación de las condiciones laborales del personal laboral del Organismo Autónomo Residencia Etxe Maitia, 2009-2011.

CONVENIO COLECTIVO RESIDENCIA DE ANCIANOS ETXE MAITIA AYUNTAMIENTO DE BASAURI

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTA EL CONVENIO

Artículo 1

El presente Convenio Colectivo se acuerda entre el Organismo Autónomo de la Residencia de Ancianos «Etxe Maitia» del Ayuntamiento de Basauri, y la plantilla de esta, representada por las Delegadas del Personal.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo del Organismo Autónomo de la Residencia de Ancianos de Basauri (RAB)

Artículo 3.—Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la plantilla de la R.A.B. sea cual fuese su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la misma.

Artículo 4.—Ámbito temporal, vigencia y denuncia

El acuerdo de condiciones laborales, de la residencia Municipal Etxe Maitia de Basauri, venció el 31 de diciembre de 2007, dicho acuerdo quedó prorrogado expresamente el año 2008, conforme a la previsiones del mismo acuerdo.

Todos los conceptos retributivos y de derechos correspondientes al ejercicio 2008, a la fecha están perfectamente saldados y liquidados.

A tal fin ambas partes iniciaron conversaciones y abrieron la mesa de negociación, y a tal fin:

1. El Presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su homologación, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011.

2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de octubre de 2011 las negociaciones para la revisión del Acuerdo y se

negoziazio-fede ona nagusi dituen giroari eutsiko diotela agindu dute, erakunde autonomoen funtzionamendu egokia bermatze aldera.

3. Amaiera iragartzen bada, beste aldeari jakinarazpen idatzia bidali beharko zaio, 2011ko urriaren edo egon daitezkeen ondorengo ondoko luzapen urteetako urriaren.

4. Hitzarmen berria lortu arte, zuzenbidez aplikagarriak diren xedapen guztietan indarrean egongo da akordio hau.

5. Jakinarazpena jaso eta, gehienez ere, hilabeteko epean, hitzarmen berria adosteko negoziazioak hasi beharko dira.

5. artikulua.—*Bitariko Batzordea*

Alde biek erabaki dute Batzorde Mistoaren ezartzea, hitzarmen honen kolektiboa betetzeko interpretazio, kontziliazio eta ikuskaritzarako organo gisa.

Batzorde hori honakoek osatuko dute: buruak edo horrek eskuordetutakoak, egoitzako zuzendaritzak edo horrek eskuordetutakoak eta langileen ordezkariak.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza guztiak, horren ideien eta irismenaren gaineko zalantzarik edo anbiguotasunik egin gero, plantillarentzat onuragarri den moduan interpretatu edo aplikatu beharko dira.

III. KAPITULUA

LANALDIA

6. artikulua.—*Lanaldia*

Hitzarmen honetan jasotako langileen lanaldia honakoa izango da: 1.592 erabilera-ordu urtean. Horiek guztiak lanpostuko ordu gisa ulertzen dira.

Horrela bada, honakoa ulertzen da lanpostuko ordu gisa:

- Laneko arropa, materiala eta tresnak batu, antolatu eta gordetzeko beharrezko orduak.
- Lanaldiaren barruan, laneko segurtasun- eta osasun-arauen edo horren antolamenduaren ondoriozko arauzko jarraibideak, lekualdaketak eta bestelako etenaldiak.

Erizaintzako langileen txandetan, 10 minutuko txandartekoa ezarriko da, eta horrek OLTei eta Erizaintzako laguntzaileei eragingo die.

Era berean, bere lana lanaldi osoz eta etengabe egiten duenak 20 minutu izango ditu hamaiketako hartzeko.

7. artikulua.—*Laneko egutegia*

Urtero, urte bakoitzeko urtarrilaren 1a baino lehen, zuzendaritzaren eta sindikatuen ordezkariaren artean laneko egutegia egin eta adostuko da; urriaren 12ko eta abenduaren 6ko jaiegunak barik, beste batzuk aukeratu ahalko dira, baldin eta batzarrak hala erabakitzen badu eta, betiere, horren berri Zuzendaritzari behar bezala ematen bazaio.

Langileek ezingo dute bi asteburu baino gehiagorik jarraian lan egin. Nahitaezkoa da hirugarren asteburuan atsedean hartzea, eta, zerbitzuaren beharrezkoengatik, lan egin behar izanez gero, %175ean konpentsatuko da egun libre bidez.

Aldi baterako langileen orduak, guztira, ez dira izango enpresako langile finkoentzat ezarritako orduak baino gehiago.

Abenduaren 24a eta 31 jaieguntzat hartuko dira, ekonomiarloari dagokionez.

8. artikulua.—*Aparteko orduak*

Arau orokor gisa, ez da aparteko ordurik egingo. Zerbitzuak hala eskatuta, aparteko ordurik egin gero, %175eko atsedena diez konpentsatuko da. Hala ere, urtean ezingo dira 60 ordu baino gehiago egin.

comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe comercial, garantizando el normal funcionamiento del OAAA .

3. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre de 2011, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

4. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

5. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo Acuerdo.

Artículo 5.—*Comisión Paritaria*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Dicha comisión estará integrada por la Presidenta o persona en quien delegue, la Dirección de la Residencia o persona en quien delegue y la representación de los trabajadores.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda o ambigüedad en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas o aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para la plantilla.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 6.—*Tiempo de trabajo*

La jornada laboral del personal incluido en el presente Convenio, será de 1592 horas efectivas anuales, entendiéndose todas ellas en el puesto de trabajo.

Se entiende en tal sentido:

- El necesario para recoger, ordenar, guardar ropa, material y útiles de trabajo.
- Las pautas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones, dentro del horario derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo o de la propia organización del mismo.

En los turnos rotativos del personal de enfermería, se establecerá un solape de 10 minutos que afectará a las ATS y Auxiliares de Enfermería.

Asimismo, quien realice su trabajo en jornada completa y continuada dispondrá de 20 minutos para bocadillo.

Artículo 7.—*Calendario laboral*

Se elaborará y acordará anualmente antes del 1 de enero de cada año entrante, un calendario laboral entre la Dirección y la Representación Sindical, pudiendo cambiar las festividades del 12 de octubre y 6 de diciembre por otras si la asamblea así lo decide y dándose cumplida nota a la Dirección.

Ningún trabajador o trabajadora podrá trabajar más de dos fines de semana seguidos, siendo obligatorio descansar el tercer fin de semana, que en caso de ser trabajado por necesidades del servicio se compensará en un 175% en días libres.

Las horas en cómputo global del personal temporal, no serán superiores que las establecidas para el personal fijo de la empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos a efectos económicos.

Artículo 8.—*Horas extraordinarias*

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las que se realicen por necesidades del servicio se compensarán con descansos de un 175% y no podrán exceder de 60 horas anuales.

IV. KAPITULUA
OPORRAK

9. artikulua.—Oporrak

Oporraldia 24 lanegunekoa izango da, 10 orduko lanaldia duten langileentzat salbu; horri 184 ordu kontatuko zaizkio.

Ahal dela, uztailean, abuztuan eta irailean hartuko dira. Langileak hala nahi izanez gero, epe horretatik kanpo hartu ahalko dira, baldin eta orduan hartzeak zerbitzuaren beharrezanez eragiten ez badie. Behintzat, hilabete lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Langileak oporrak urriaren 1a eta ekainaren 30a bitartean hartu behar baditu, hiru laneguneko opor-luzapenerako edo adierazitako epe horretako egunen zati proportzionalaren eskubidea izango du.

Langile bakoitzak oporraldiaren hasiera jakin beharko du, behintzat, hilabete lehenago. Oporraldia eten egingo da,aldi baterako ezintasun-egoerak tartean badaude; horrela, bada, interesdunak, egoera horiek konpondu ondoren, urte naturalaren barruan, horiek hartzeko eskubidea izango du.

Erakundeak, zerbitzuaren beharrezan ohartezin eta ezuste-koengatik, oporrak hartzeko tartea hilabete baino gutxiago falta denean aldatuz gero, langileak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ostean.

Oporretako txandak txandakakoak izango dira.

V. KAPITULUA
LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

10. artikulua.—Ordaindutako baimenak

Lizentzia eta baimen guztiak ordaindu egingo dira, kontrakoa zehaztu ezean. Senar-emazteak eta izatezko bikoteak modu berean hartuko dira kontuan.

11. artikulua.—Aitatasunagatik lizentzia

1. Seme edo alaba baten jaiotza, harrera edo adopzioa dela eta, ondorengo baimenak emango dira, dagokion datatik zenbatzen hasita: jaiotza, harreraren erabaki administratibo edo judiziala edo adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala:

Jaiotza-urtea	Baimen-egunak
2009. urtean gertatuz gero	3 aste
2010. urtetik aurrera gertatuz gero	4 aste

2. Baldin eta erditzean amarengan edo umearengan osasun-arazoak sortzen badira edo erditzea ohiko etxebizitzatik 150 kilometrorra baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatutako lizentziari beste bi egun balioduneko baimena gaineratuko zaio, joan-etorriak errazteko.

12. artikulua.—Familiarteko baten heriotza, istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik lizentzia

1. Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik 5 egun balioduneko lizentzia emango da; guraso, anai-arreba eta aitona-amonen heriotzagatik, 3 egun balioduneko lizentzia emango da.

2. Ezkontidearen eta seme-alaben istripuagatik, gaixotasun larriagatik edo ospitalizazio justifikatuagatik 5 egun balioduneko lizentzia emango da; guraso, aitona-amona, biloba eta anai-arreben istripu, gaixotasun larri edo ospitalizazio justifikatuagatik, 3 egun balioduneko lizentzia.

3. Lehen mailako ahaidetasuneko senide baten heriotza, gaixotasun larri edo ospitalizazioagatik (suh, errain eta aitagarreba-amagarreba), 3 egun balioduneko baimena emango da.

4. Bigarren mailako ahaidetasuneko senide baten heriotza, gaixotasun larri edo ospitalizazioagatik (koinatu-koinatak), 2 egun balioduneko baimena emango da.

CAPÍTULO IV
VACACIONES

Artículo 9.—Vacaciones

El periodo vacacional será de 24 días laborales, excepto para el personal con jornadas de 10 horas al que se computarán 184 horas.

Se disfrutarán preferentemente en Julio, Agosto y Septiembre. Se podrán disfrutar a voluntad del trabajador fuera de este periodo, siempre que no altere las necesidades del servicio, debiéndolo comunicar a la empresa con un mes de antelación como mínimo. En caso de ser preciso que el trabajador disfrute de sus vacaciones entre el 1 de octubre y el 30 de junio, tendrá derecho a una prórroga vacacional de tres días laborables o a la parte proporcional de los días disfrutados en el indicado periodo.

Cada trabajador deberá conocer el inicio de sus vacaciones con 1 mes de antelación como mínimo. El periodo de disfrute vacacional será interrumpido si mediaran las circunstancias de la Incapacidad Temporal, conservando el interesado el derecho a contemplar su disfrute una vez transcurrida dicha circunstancia dentro del año natural.

En el caso de que por necesidades imprevisibles y fortuitas de servicio, se modifique la fecha de disfrute de vacaciones, con menos de un mes de antelación el personal laboral tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieren irrogado, previa presentación de los justificantes.

Los turnos de vacaciones tendrán carácter rotatorio.

CAPÍTULO V
LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 10.—Permisos retribuidos

Todas las licencias y permisos serán retribuidos salvo que se especifique lo contrario. Tendrán la misma consideración el matrimonio y la pareja de hecho.

Artículo 11.—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:

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

2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o cuando se produzca a más de 150 km 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.

Artículo 12.—Licencia 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/as, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, madres hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos/as y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, madres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.

3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros/as), 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/as), se concederán permisos de 2 días hábiles.

5. Gertakaria ohiko etxebizitzatik 150 kilometrora baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalek adierazitako lizentzia luzatu ahalko da, eta bi egun baliodun gehiago hartu ahalko dira.

6. Senideek gaixotasun larria dutela justifikatzen badute, langileek beste lizentzia bat jasotzeko eskubidea izango dute iraupen berean, lehenengo lizentzia amaitu eta hurrengo 30 egunak igaro ondoren; baina ohiko bizilekutik dagoen distantziagatik luzapena aplikatu gabe.

7. Aurrekoaren ondorioetarako, gaixotasun larritzat joko da, zerbitzu medikoek hala sailkatzen badute.

8. Lizentzia-egunak elkarren segidakoak edo txandakakoak izango dira, eta lehenengo egunaren eta azkenengoaren artean, ez dira 14 egun natural baino gehiago egongo.

9. Oro har, gurasoek, ezkongurasoek, anai-arrebek eta ezkonanai-arrebek egun bateko lizentzia jasotzeko eskubidea izango dute, senitartekoren bat jaiotz gero, baldin eta zesareagatik ospitalizatu behar izan bada.

13. artikulua.—Ezkontza edo izatezko bikotea osatzeagatik lizentzia

1. Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan inskribatzeagatik, langileek hogeita egun naturaleko lizentziarako eskubidea izango dute; egun horiek ezkondu aurreko edo osteko egunak izan ahalko dira, baina berehalakoak, egun hori barne. Halaber, oporrekin jarraian egin gabe hartu ahalko dira.

2. Izatezko bikotearen kasuan, beharrezkoa izango da lizentzia justifikatzea; horretarako, izatezko bikoteen erregistro publikoan inskribatu delako ziurtagiria aurkeztu beharko da.

3. Lizentzia horren onuradunek ez dute kausa beragatik beste lizentziarik jasotzeko eskubiderik izango 4 urteko epean.

4. Enplegatu publikoaren gurasoak, ezkongurasoak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzeagatik, egun natural bateko lizentzia jasotzeko eskubidea izango du ezkontza-egunean, eta hiru egun naturalera luzatu ahalko da, baldin eta ezkontza enplegatuaren bizilekutik 150 km baino gehiagora bada.

14. artikulua.—Betebehar publiko eta pertsonal saihestezinak betetzeagatik lizentzia

1. Betebehar publiko eta pertsonal saihestezinak betetzeko, langileak horiek betetzeko behar beste denboragatik lizentzia izango du, baldin eta betearazpen hori lanorduetatik kanpo egin ezin bada.

2. Artikulu honen ondorioetarako, betebehar publiko eta pertsonal saihestezintzat hartuko dira honako hauek:

a) NANA, gidabaimena, pasaporte, organismo ofizialen, epaileen zitazioen eta egoitza polizialen erregistroek bidalitako ziurtagiriak eman eta berritzea.

b) Gobernu-organismoetako eta horien mendeko Batzordeetan hautetsi gisa dauden zinegotzia, diputatua, batzarkidea edo legebiltzarkidea.

3. Aurreko paragrafoko b) letran adierazitako beharriaren betearazpenak 3 hilabeteko epean laneko orduen % 20 baino gehiagoz lana emateko ezintasuna eraginez gero, eragindako pertsonak nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoera jaso ahalko du, hala eskatzen badu. Eragindako pertsonak, aipatutako beharriaren betearazteagatik edo aipatutako karguak egiteagatik, kalte-ordainik edo dietarik jasoz gero, horien zenbatekoa kendu egingo da dagoen erakundean eskubidez dituen ordainsarietatik.

15. artikulua.—Ordezkaritza sindikal, prestakuntza edo langileen eginkizunak egiteagatik lizentzia

Sindikatuak, sindikatuak prestakuntzako edo langileen ordezkaritzako zereginak egiteko lizentziak emango dira, hitzarmen honen 51. artikuluan ezarritakoari jarraiki.

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del trabajador/a, 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 período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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.

9. Como norma general, los padres/madres, padres/madres políticos, hermanos/as y hermanos/as políticos/as tendrán derecho a un día de licencia en caso de nacimiento de parientes, solo cuando se de hospitalización por cesárea.

Artículo 13.—Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a 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 registro público de parejas de hecho.

3. Los beneficiarios 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/madres, padres/madres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado.

Artículo 14.—Licencia 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 considerarán deberes inexcusables de carácter público 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 policiales.

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

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

Artículo 15.—Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el artículo 51 de este convenio.

16. artikulua.—Amatasun eta edoskitzaroagatikozko lizentzia

1. Haurdun dauden enplegatuek lana uzteko eskubidea izango dute, jaio aurretiko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknika ikasteko. Horretarako, behar beste denbora hartuko dute, eta hori lan-orduetan egin behar izatea alde aurretik arrazoitu beharko du.

2. Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren bati bularra emateko, enplegatuek egunean ordubetez lana uzteko aukera izango du. Jaiotza anizkuna izan bada, baimena proportzionalki areagotuko da.

Eskubide horren ordez, lanaldi arrunta ordu erdiz murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta bukaeran, helburua berbera izanik.

3. Edoskitze artifizialaren kasuan, aitzak zein amak hartu ahal izango dute geldialdia edo lanaldi-murrizketa. Horretarako, aitzak alde aurretik eskatu eta justifikatu behar du amak besteren kontura lan egiten duela eta baimenari uko egiten diola edo hartu ezin duela.

4. Aurreko paragrafoan aipatutako baimena hartzeko eskubidea izango du enplegatuek edo, bestela, egunetik egunera zenbatutako orduak batu eta, funtzionarioaren egutegiaren arabera, eta amatasun-baimena hasi baino lehen edo bukatu ostean hartu. Era berean, eguneko baimen-ordua hartzen hasteko eskubidea izango du, eta, epe jakin batetik aurrera, berriz, orduak batzen hasi eta denak batera hartzeko. Gutxienez, batu daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak dira.

5. Semea edo alaba garaia baino lehen jaio bada edo erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu, enplegatuek —aitzak zein amak— eskubidea izango du lana egunean gehienez bi orduz uzteko, ordainsari osoak jasota. Era berean, lanaldia gehienez bi orduz murriztu ahal izango du, ordu horien zati proportzionala ordainsaririk kenduta.

6. Baimen horren ordutegia eta epea zehaztea enplegatuari dagokio bere ohiko lanaldiaren barruan; enplegatuek 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundeari zein egunetan itzuliko den bere ohiko lanaldira.

17. artikulua.—Amatasun eta aitatasunagatikozko lizentzia erditzeetan

1. Erditzeen kasuan, ama enplegatuek 126 eguneko baimena hartzeko eskubidea izango dute, eta erditzea anizkuna izan bada, 150 egunekoa izango da baimen hori. Interesdunak nahi duen moduan banatuko ditu bere baimen-egunak, baina sei aste erditu ondorengo egunetan hartu beharko ditu; ama hiltzen bada, aitzak amari dagokion baimen osoa edo amari gelditzen zaiona erabili ahal izango du. Garaia baino lehen erdituz gero edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, ama erditu ondoren jaioberriak ospitalean egon behar duen egunera arte luzatuko da etelaldia, gehienez ere hamahiru aste gehiago luzatu ahal izango dela.

Semea edo alaba ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako baimena beste bi astebete gehiago luzatu ahal izango da.

Atal honetan adierazitako baimenak lanaldi osoko zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira, enplegatuek eskatuta eta zerbitzuaren beharrezan ahalbidetzen badute.

2. Aurrekoa gorabehera, eta ama erditu eta gero duen sei asteko nahitaezko atsedenaldira eraginik izan gabe, guraso biek lan eginez gero, amak amatasun-atsedentaldira hasten duenean, aukera dezake beste gurasoak erditzearen osteko atsedentaldiraren zati jakin eta etengabe bat hartzeko, aldi berean edo amarenaren ostean. Beste gurasoak hasieran lagatutako amatasun-baimena betetzen jarraitu ahal izango du, nahiz eta, lanean berriro hasteko aurrez ikusi den unean, ama aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitu.

Artículo 16.—Licencia por maternidad y lactancia

1. Las empleadas 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 empleada, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del 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 empleada podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la funcionaria, 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 prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado 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.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria, el empleado deberá preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 17.—Licencia por maternidad y paternidad en caso de parto

1. En el supuesto de parto, las empleadas 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/a, 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 de los empleados/as públicos 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. Atsedendialdiak aldi berean hartzen direnean, bien batura ezin izango da izan aurreko ataletan xedatutako egunak baino gehiago, edo erditze anizkunari dagozkion egunak baino gehiago.

4. Amatasun-baimena oporraldia hasi baino lehen etorri gero, enplegatuek opor horiek hartzeko eskubidea izango dute lanera berriro itzultzeko egunaren biharamunetik aurrera.

4bis. Enpleguatuak oporraldia beste garai batean hartzeko eskubidea izango du, dagokion urte naturala amaituta egon arren, oporraldia honako egoera hauetako batekin bat egiten duenean: haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoerarekin, edo amatasun-baimenarekin, edo bularra emateko azken horren luzapenarekin. Eskubide bera izango dute aitatasun-baimena dutenek.

5. Erditzea garaia baino lehenago gertatu bada edo erditzearen ostean jaioberriak ospitalean egon behar badu, baimena zenbatzen hasi ahal izango da semeak edo alabak ospitalearen sendagiria jasotzen duen egunetik aurrera, amak —edo, bestela, aitak— hala eskatzen badu. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo lehen sei asteak.

6. Haurdunaldi- eta erditze-baimenak idatziz eskatu beharko dira, eta enplegatu publikoa erditu aurreko aldiari dagoela jasotzen duen mediku-ziurtagiri ofizialarekin aurkeztu beharko da eskabidea; ordura arte hartu ez duen denbora pilatzea nahi duen ala ez zehaztu beharko du eskabide horretan. Gero, jaiotza gertatu den eguna egiaztatzen duen mediku-ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztu beharko du.

7. Haurdunaldiko arriskuaren ondoriozko baimena: kasu horretan, erakundeak %100ean osatuko ditu langilearen ordainsariak.

8. Erditze-baimena izaten den bitartean, erakundeak deitutako prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.

18. artikulua.—Amatasun eta aitatasunagatiko lizentzia, adoptatu edo etxean hartzean

1. Adopzioa edo legezko harrera —adopzio aurrekoa, iraunkorra edo soila izanik ere, aplikagarria den legediaren ildotik— gertatzen direnean, baldin harrera soilaren iraupena urtebetetik gorakoa bada eta adingabearen adina gorabehera, baimenaren iraupena amatasun-baimenaren parekoa izango da, eta adopzioa edo harrera anizkuna bada, seme edo alaba bakoitzeko, bi aste luzatu ahal izango da, bigarren seme edo alaba izaten denetik aurrera. Enplegatu publikoak aukeratu ahal izango du noiztik zenbatzen hasi aste horiek, harreraren erabaki administratibo edo judizialek edo adopzioa eratzten duen ebazpen judizialek aurrera. Harrera soilaren iraupena urtebetetik gorakoa denean, adopzioa eratzten duen ebazpena ematen den eguna baino lau aste lehenago hasi ahal izango da baimena.

Adoptatutako edo hartutako semea, alaba edo adingabea ezindua izanez gero, atal honetan adierazitako baimena beste bi aste-bete gehiago luzatu ahal izango da.

Atal honetan adierazitako baimenak lanaldi osoko zein lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira, enplegatuek eskatuta eta zerbitzuaren beharrezan ahalbidetzen badute.

Adopzioa nazioartekoa bada, gurasoek adoptatutako seme edo alabaren herrialdera adoptatu baino lehen joan behar dutenean, enplegatu publikoak bi hilabete bitarteko baimena izateko eskubidea izango du, baina aldi horretan oinarrizko ordainsariak baino ez ditu jasoko.

2. Amak zein aitak lan egiten badute, baimena interesdunen nahien arabera banatu ahal izango da: aldi berean edo bata bestearen atzetik hartzeko eskubidea izango dute, betiere etenik gabeko epeetan. Atsedendialdiak aldi berean hartzen badira, horien baturak ezin izango du gainditu aurreko ataletan jasotzen den egun-kopurua.

3. Adopzioa atzerrian egiten bada, pertsonalki nahitaez joan behar bada eta horrela behar bezala egiaztatzen bada, adopzio-baimenari horretarako behar den denbora gehituko zaio; adop-

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrán 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 empleadas tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

4bis. 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 empleada 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.

5. 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.

6. 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 empleada pública 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 mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

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

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

Artículo 18.—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 el 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 del empleado público, 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 o acogido, 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 los empleados/as públicos y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el empleado público tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, 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

zioa gauzatzea ezinbestean bete beharreko baldintza izango da egoera horietan, eta gauzatzen ez bada, denbora langilearen kontura izango da.

4.- Adopzio- edo harrera-baimena izaten den bitartean — harrera adopzio aurrekoa, iraunkorra edo soila izanik ere—, erakundeak deitutako prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

19. artikulua.—Adin txikikoak edo ezindu fisikoak edo psikikoak zaintzeko lizentzia

1. Etxe Maitia Egoitza erakunde autonomoko langileek beren zaintzapean 12 urte baino gutxiagoko adingabeak edo edozein adineko ezindu fisiko edo psikikoak badituzte, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, ordainsarien murrizketa proportzionalarekin.

2. Lizentzia hori ez da bateragarria izango murrizten den ordu-tegiaren barruan soldatapeko beste edozein jarduera egitearekin.

3. Artikulu honetan jasotako lanaldi-murrizketa enplegatu publikoari dagokion eskubide individuala da; hala ere, erakunde bereko enplegatu bik edo gehiagoko arrazoi eta pertsona beragatik eskubide hori gauzatzeko aukera badute, erakundeak aldi bereko erabilera mugatu ahal izango du, erakundearen funtzionamenduan izango duen arrazoitutako eraginagatik.

20. artikulua.—Lehen mailako ahaide baten oso gaixotasun larria

Salbuespen gisa, lehen mailako ahaide bat zaindu behar duen enplegatuak, lanaldia ehuneko berrogeita hamar murrizteko eskatu ahal izango du, ordainsaria jasota, oso gaixotasun larria denean eta, gehienez ere, hilabeteko epealdirako. Arrazoi beraren ondorioz, eskubidearen titularrak bat baino gehiago izanez gero, murrizketa horren epealdia titularren artean proportzionalki zatitu ahal izango da; baina, betiere, hilabeteko gehienezko epealdia errespetatuz.

21. artikulua.—Egingo den lanarekin zuzenean lotuta ez dauden zentro ofizialetako azken azterketak egiteko lizentzia

Egingo den lanarekin zuzenean lotuta ez dauden ikasketak egiteko, enplegatuak azterketa akademikoak egiteko beharrezko lizentzia lortzeko eskubidea izango dute; urtean, irakasgai bakoitzeko, bi egun natural izango dituzte eta, nolana ere, urtean 10 egun natural, gehienez. Epe hori 2 egunez luzatu ahal da, baldin eta azterketariaren bizilekua azterketa egiteko lekutik 150 km baino gehiagora badago.

22. artikulua.—Lekualdatu edo ohiko bizilekua aldatzeagatik lizentzia

Lekualdatu edo ohiko bizilekua aldatzeagatik, langileek bi egun naturaleko lizentzia lortzeko eskubidea izango dute.

23. artikulua.—Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikotara joateagatik lizentzia

1. Langileek lan-orduetan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia lortzeko eskubidea daukate, baldin eta bertaratzeak egoki justifikatzen badira eta horiek egiteko zentroek lan-orduetatik kanpora joan ahal izateko kontsultarako ordu-tegirik ez badaukate.

2. Eskubide hori hilean, gehienez ere, lau orduz erabili ahal da.

3. Aurreko atalean zehaztutako muga horretatik salbuetsita eta kanpo daude zentro medikoetara bertaratze behar hori medikuaren aginduz egin behar bada.

4. Era berean, medikuarenera bertaratzeagatik lizentzia aplikatzekoa izango da, baldin eta mendeko adindunei, ezkontideari edo seme-alaba adingabeei lagundu behar bazaie; hilean, gehienez ere, 4 orduz, behar bezala justifikatuta.

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 empleado/a.

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 institución.

Artículo 19.—Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos

1. El personal del OAAA Etxe Maitia, que tengan a su cuidado menores de 12 años, o minusválidos físicos o psíquicos de cualquier edad, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional de las retribuciones.

2. La concesión de dicha licencia será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado/a público; no obstante si dos o más empleados/as de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 20.—Enfermedad muy grave de familiar en primer grado

Excepcionalmente, el empleado 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 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.

Artículo 21.—Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con el trabajo desempeñado

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

Artículo 22.—Licencia 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 dos días naturales de duración.

Artículo 23.—Licencia para 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 período superior a cuatro horas mensuales.

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

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

**23bis. artikulua.—Ikasketak edo barne-sustapen profesiona-
leko probak egiteagatiko baimena**

1. Egingo den lanarekin edo beteko den lanpostuarekin zuzenean loturik dauden gaien gaineko lanbide-prestakuntza hobetzeko ikasketak egiteko, horiek egiteko prestakuntza-zentroetan onartutako langileei baimenak eman ahalko zaizkie.

2. Baimen horren iraunaldia ikasturte batekoa izango da, gehiezez.

3. Barnean edo beste erakunderen batean hautaketa-probak egiteko, horiek egiteko behar besteko denbora emateko lizentziak eman ahalko dira.

4. Euskarako ikastaroetara bertaratzeko salbuetsita dago, hitzarmen honen 46. artikuluan jasotakoaren arabera.

24. artikulua.—Norbere gauzetarako baimen ordaingabea

1. Norbere gauzetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahalko dira, ordaintzeko inolako eskubiderik gabe.

2. Baimen horrek elkarren segidako 7 egun naturaleko epea izango du, gutxienez, eta metatutako iraupena ezingo da bi urterik behin hiru hilabetekoa baino gehiagokoa izan; horiek hartzeko, osotasunean edo zati batean, beharrezkoa izango da enpresari 15 egun lehenago jakinaraztea, zerbitzuaren beharrezko ekiditeko eta langilea ordezkatu ahal izateko, baldin eta langile-kopuru handiak aldi berean eskatzen ez badu, bestela, zerbitzuari kalteak eragingo lizkiokeelako.

25. artikulua.—Zerbitzuan emandako urteengatiko lizentzia: zerbitzuan emandako urteengatik lizentzia hauek edukiko dira

1. Zerbitzuan 15 urte eman dituztenek: 1 egun.
2. Zerbitzuan 18 urte eman dituztenek: 2 egun.
3. Zerbitzuan 24 urte eman dituztenek: 3 egun.
4. Zerbitzuan 27 urte eman dituztenek: 4 egun.
5. Zerbitzuan 30 urte eman dituztenek: 5 egun.
6. Zerbitzuan 33 urte eman dituztenek: 6 egun.

Betetako hirurteko bakoitzeko egun bat gehituko da.

Horiek hartu baino gutxienez 15 egun lehenago aurkeztu beharko da araututako baimenaren eskabidea, eta dagokion sailako arduradunak baimena eman beharko du, zerbitzua behar bezala emango dela ziurtatzeko.

26. artikulua.—Borondatezko eszedentzia

Enpresan gutxienez urte bateko antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentzia aitor dakien eskubidea izango dute. Eskatutako eszedentzia hiru urtekoa baino laburragoa bada, enpresak eszedentzia eskatu duena eszedentzia bera amaitzean berriro aurreko lanpostuan hartu beharko du; horretarako, eszedentzia eskatu duena ordezkatzeko kontratuan erreserba-klausula sartu ahalko da. Ezingo du pertsona batek berriro horrelako eszedentzia-motarik aurkeztu, harik eta lau urte igaro arte.

27. artikulua.—Berrito gizarteratzea

Langilea atxilotuz gero, lanpostua gordeko zaio, harik eta epaia eman arte. Absolbituz gero, berriro ere lanpostuan lanean hasiko da, eta, espetxe-zigorra izanez gero, zigor hori bete ondoren, lanpostuan berriro lanean hasteko eskubidea izango du, lanpostua hutsik egonez gero.

28. artikulua.—Gai pertsonalengatiko lizentzia-egunak

1. Gai pertsonalengatiko lizentzia ezarri da, urteko ordutegitik kengarriak diren 7 lanegunez; egun horiek, ahal dela, Gabonetan eta Aste Santuan hartuko dira, gehi errekuera daitezkeen sei egun.

Artículo 23bis.—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 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. 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.

4. Queda exceptuada la asistencia a cursos de euskera regulada en el artículo 46 del presente Acuerdo.

Artículo 24.—Permiso no retribuido 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 períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años, para el disfrute de los cuales en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con una antelación de 15 días, para prevenir las necesidades del servicio y poder proceder a la sustitución del trabajador trabajador/a y siempre que no coincidan en solicitarlo un excesivo número de trabajadores/as, de tal manera que se perjudique el servicio.

Artículo 25.—Licencia por años de servicio: se tendrán las siguientes licencias por años de servicio

1. Para los que tengan 15 años de servicio: 1 día.
2. Para los que tengan 18 años de servicio: 2 días.
3. Para los que tengan 24 años de servicio: 3 días.
4. Para los que tengan 27 años de servicio: 4 días.
5. Para los que tengan 30 años de servicio: 5 días.
6. Para los que tengan 33 años de servicio: 6 días.

Incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido

El permiso regulado deberá solicitarse por el trabajador/a, con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha del inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

Artículo 26.—Excedencia voluntaria

Todo el personal laboral con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria. Si el periodo de excedencia que se solicitase fuera inferior a tres años, la empresa vendrá obligada a su término a readmitir al excedente en el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo incluir a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente. No se podrá volver a solicitar este tipo de excedencia por la misma persona en los cuatro años posteriores.

Artículo 27.—Reintegración social

Al personal que sea detenido por el periodo que fuese, se le reservará la plaza hasta que se produzca el fallo del Tribunal. EN caso de absolución, se reintegrará a su puesto de trabajo y en el caso de condena a prisión, a sus cumplimiento, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el caso de que exista plaza vacante.

Artículo 28.—Días de licencia por asuntos particulares

1. Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de 7 días laborables deducibles del cómputo horario anual, cuya fecha de disfrute será preferentemente, en las festividades de Navidad y Semana Santa, mas seis días con carácter recuperable.

2. Horiek hartu baino gutxienez 15 egun lehenago egin behar da eskaera, eta saileko arduradunak baimena eman behar du, zerbitzua behar bezala emango dela ziurtatzeko.

29. artikulua.—*Lanaldi-murrizketa*

Edozein langilek izango du bere lanaldia murrizteko eskubidea, bere soldataren murrizketa proportzionalarekin, lanaldi-murrizketa hori beste enpresa edo herri-administrazio batean lan egiteko izan ezean.

30. artikulua.—*Bataioa edo jaunartzea*

Langileen seme-alabenak badira, egun bat hartzeko eskubidea izango da, baldin eta egun hori laneguna bada.

VI. KAPITULUA ORDAINSARIAK

31. artikulua.—*Soldata-igoera*

1. «Etxe Maitia» adinekoen egoitza erakunde autonomoko langileen ordainsariak hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean handitu egingo dira urtero, Basauriko Udaleko langileen lan-baldintzak arautu dituen hitzarmenean (2011ko abenduaren 31 arte indarrean dago) ezarritako zenbatekoen arabera.

2. 2009ko ordainsariak, 2008. urterako onetsitako ordainsarien taulei dagokienez, 2008ko estatuko KPIren baliokidea den portzentajea gehi %1ean handituko dira.

3. 2010eko ordainsariak, 2009. urterako onetsitako ordainsarien taulei dagokienez, 2009ko estatuko KPIren baliokidea den portzentajea gehi %1ean handituko dira.

4. 2011ko ordainsariak, 2010. urterako onetsitako ordainsarien taulei dagokienez, 2010eko estatuko KPIren baliokidea den portzentajea gehi %1ean handituko dira.

5. Soldata-igoera horiek barne hartzen eta xurgatzen dute 2008ko aparteko ordainsarien soldata-masaren %1, bai eta 2009, 2010 eta 2011. urteetarako estatuko eta/edo Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan kontzeptu horren inguruan ezarritako, ezarritako gero, ehunekoaren soldata-masarena ere.

Bi aldeek onartzen dute 2009, 2010 eta 2011. urteetako igoera horietan ondorio guztietarako egin litezkeen soldata-igoera guztiak sartuta daudela. Beraz, soldaten inguruan ez da beste eskakizunik egongo eta, zehazki, ez da beste eskakizunik egongo Euskal Autonomia Erkidegoko edo estatuko aurrekontu-legeen ondorioz. Horrek esan nahi du hitzartutako soldata-igoera hauek argudia litezkeen hobekuntza guztiak xurgatzen, barne hartzen eta integratzen dituztela.

32. artikulua.—*Soldatak*

Honako egitura dauka nominak:

- Oinarrizko soldata: soldata gordinaren %80.
- Lanpostuaren plusa: soldata gordinaren %20.
- Antzinasuna: hirurtekoaren eta lanbide-taldearen arabera.
- Askotarikoak: plusak, bidaiak, etab.

Gaixotasun edo istripuengatik baxak, lanekoak izan ala ez, lehenengo egunetik ordainduko dira, soldata errearen %100ean, gaueko eta jaiegunetako plusik gabe.

33. artikulua.—*Antzinasuna*

Antzinasuna langileei aitortutako zerbitzuko hiru urterik behin ordainduko zaie; talde bakoitzari hirurteko eta hil bakoitzeko dagokion zenbatekoa ordainduko zaio hirurtekoan.

Urtean 14 ordainsaritan ordainduko zaie. Antzinasunaren igoera kalkulatzeko Basauriko adinekoen egoitzan noiz sartu den hartuko da kontuan.

2. El disfrute deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha del inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el/la responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

Artículo 29.—*Reducción de jornada*

Cualquier trabajador/a tendrá derecho a reducir su jornada con la consiguiente reducción proporcional de su salario, salvo que dicha reducción de su jornada se utilice para desarrollar trabajo en otra empresa o administración pública

Artículo 30.—*Bautizo o comunión*

De los hijos/as de los trabajadores/as, se tendrá derecho a un día en el caso de que la celebración coincida con el día de trabajo.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 31.—*Incremento salarial*

1.-Las retribuciones del personal del OOAA Residencia de ancianos « Etxe Maitia » se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo 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 2.011.

2. Las retribuciones en el año 2009 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2008, en el porcentaje que resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2008 más un 1%.

3. Las retribuciones en el año 2010 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2009, en el porcentaje que resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2009 más el 1%.

4. Las retribuciones en el año 2011 se incrementarán, respecto de las tablas retributivas aprobadas para el año 2010, en el porcentaje resulte equivalente al I.P.C. estatal del año 2010 más el 1%.

5. Estos incrementos retributivos incluyen y absorben el 1% de la masa salarial de las Pagas Extras del año 2008 y del 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 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 presupuestos estatal ni del País Vasco, de modo que estos incrementos pactados absorben, subsumen e integran cualquier mejora de cualquier naturaleza que pudiera alegarse

Artículo 32.—*Salarios*

La nomina queda estructurada de la siguiente manera:

- Sueldo Base: 80% del sueldo bruto.
- Plus puesto: 20% del sueldo bruto.
- Antigüedad: según trienio y grupos profesionales.
- Varios: pluses, viajes, etc.

Las bajas por enfermedad o accidentes, sean o no de trabajo, se abonarán desde el primer día, con el 100% del salario real, sin pluses de nocturnidad y festivos.

Artículo 33.—*Antigüedad*

La antigüedad será retribuida a los/as trabajadores/as cada tres años de servicio reconocido, se abonará en trienios en la cuantía correspondiente a cada grupo por trienio y mes.

Se abonará solo en 14 pagas al año. Los aumentos de antigüedad serán calculados desde el ingreso en la Residencia de Ancianos de Basauri.

34. artikulua.—Aparteko haborokinak

Hiru aparteko haborokin eta bakoitzari hileko gordina dagokio: apirilean, uztailean eta abenduan. Apirileko ordainsarian ez da antzintasuna gogoan hartuko.

35. artikulua.—Plusak

Gauean: plus hau jasoko dute 22:00etatik hurrengo eguneko 08:00ak arte lan egiten dutenek.

Jaiegunetan: plus hau jasoko dute igande eta jaiegunetan lan egiten dutenek

Distantzia: Lantokira joateko garraiobide publikoa behar dutenek beren bizilekuetatik lantokira joateko dagoen ibilbide laburren egiten duen zerbitzu publikorik merkeena erabiltzeko zenbatekoa lortzeko eskubidea izango dute. 2009an hilean 47 euro lortu ahalko dituzte, guztira; zenbateko hori 2010 eta 2011. urteetan igo egingo da, estatuko KPIren igoeraren arabera.

VII. KAPITULUA

SARRERAK, KARGU-UZTEAK ETA KITAPENAK**36. artikulua.—Kontratazioa**

Lanpostu berriak edo hutsak sortuz gero, barne-sustapenak lehenasuna izango du, eskutatako titulazio, gaitasun eta ahalmenaren betekizunak kontuan hartuko dituen azterketa murriztuaren bidez; puntuazioaren aldetik, berdintasuna egonez gero, lehenasuna emango zaio enpresan antzintasunik handiena duenari. Sistema horren bidez lanpostuak betez gero, lehiaketa, lehiaketa-oposizio edo oposizio librearen legezko sistemen bidez egingo da.

Lanpostuak ezingo ditu enpresak alde bakar batetik amortizatu, lanpostu bat bera ere ez, langileen ordezkariarekin adostasuna izan ezean.

Kalifikazio Epaimahaien osakeran, espezialitatearen printzipioa betetzen dela zainduko da. Epaimahaiakideen erdiak, behintzat, sartzeko eskatzen den arloko ezagutzari dagokion titulazioa eduki beharko du, eta guzti-guztiek maila akademiko bera edo handiagoa eduki beharko dute.

Epaimahai horietan udalak izendatutako kide bat eta langile bat izango dira; azken hori sindikatuen ordezkariak izendatuko du.

Epaimahaiak burua, idazkaria eta deialdiak erabakitako epaimahaiakideak izango dituzte. Kide-kopurua, gutxienez, bostekoa izango da.

Batzordeburua izango da buru, bestela, horrek eskuordetutako beste norbait, eta idazkaria egoitzako zuzendaria edo horrek eskuordetutakoa izango da. Epaimahaia batzordeburuak prestatuko du.

37. artikulua.—Kargu-uzteak eta kitapenak

Enpresan borondatez kargua uzten duen langileak zuzendaritzari 15 egun lehenago idatziz jakinarazi beharko dio; era berean, enpresak idatziz jakinarazi beharko die langileei kargu-uztea, 15 egun lehenago. 6 hilabete baino gehiagoko iraupena duten kontratuen kasuan, aurretiaz enpresak ez jakinarazteak langileari kalteak ordaintzeko eskubidea eragingo dio, aurretiaz jakinarazi beharreko eta ez jakinarazitako egun bakoitzeko soldata-egun bat, eta langileak aurretiaz ez jakinarazteak enpresari aurretiaz jakinarazi beharreko eta ez jakinarazitako egun bakoitzeko soldata-egun bat kentzeko eskubidea eragingo dio.

Era berean, egindako kitapen eta likidazio guztiak langileen ordezkariak ikus-onetsi beharko dituzte.

38. artikulua.—Ordezkapenak

Lan-antolaketa erakunde autonomoaren eskumenekoa da, zuzendaritza-organoen bidez, langileen legezko ordezkariarekin egin beharreko kontsulta eta negoziazioei kalte egin gabe, indarrean dagoen araudiaren eta hitzarmen honen arabera.

Artículo 34.—Gratificaciones extraordinarias

Tres gratificaciones extraordinarias de una mensualidad bruta cada una de ellas, cuya efectividad será en abril, julio, y diciembre. La paga de abril será sin antigüedad.

Artículo 35.—Pluses

Nocturnidad: percibirán este plus quienes trabajen entre las 22 horas de un día y las 8 horas del día siguiente.

Festivos: percibirán este plus quienes trabajen en domingos y festivos

Distancia: los/as trabajadores/as que necesiten medio de transporte para acudir al centro de trabajo tendrán derecho a percibir el importe de los servicios públicos a los que hubiera lugar, en su trayecto mas corto y mas barato desde su domicilio desde su domicilio hasta el centro de trabajo. Hasta un total de 47 euros mensuales en el año 2009, esta cantidad se vera incrementada en los años 2.010 y 2.011 con el incremento del IPC estatal.

CAPÍTULO VII

INGRESOS, CESES Y FINIQUITOS**Artículo 36.—Contratación**

Ante la creación de nuevos puesto de trabajo o vacante se concederá derecho preferente a la promoción interna mediante examen restringido que tenga en cuenta los requisitos de titulación, capacidad, y aptitud exigidos, dando preferencia en caso de igualdad de puntuación a las personas con más antigüedad en la empresa. En caso de que los puestos en cuestión fueran cubiertos por este sistema, se recurrirá a cualquiera de los sistemas legales de Concurso, Concurso-oposición u Oposición Libre

Ningún puesto de trabajo podrá ser amortizado de manera unilateral por la empresa, salvo acuerdo expreso con la representación de los trabajadores

En la composición de los Tribunales Calificadores, se velara por el cumplimiento del principio de especialidad. Al menos la mitad de los miembros del mismo, deberá poseer una titulación correspondiente al mismo área de conocimientos que la exigida para el ingreso, y la totalidad de los mismos de igual o superior nivel académico.

En dichos Tribunales figurara un miembro designado por el Ayuntamiento y otro del Personal, designado éste por la representación sindical.

Los Tribunales contarán con un/a Presidente/a, un secretario/a y los vocales que determine la convocatoria. El número de miembros, en ningún caso podrá ser inferior a cinco.

Actuara como Presidente/a, la Presidenta de la Corporación o miembro en quien delegue y como secretario/a, el Director de la Residencia o miembro en quien delegue. El tribunal lo confeccionara la Presidenta de la Corporación.

Artículo 37.—Ceses y finiquitos

El personal laboral que cese voluntariamente en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección con una antelación de 15 días y de forma escrita, así mismo la empresa deberá notificar por escrito a los trabajadores/as su cese con 15 días de antelación, en aquellos casos de contratos de duración superior a 6 meses, la falta de preaviso de la empresa generará el derecho al trabajador/a a ser indemnizado con un día de salario por cada día de falta de preaviso, la falta de preaviso del trabajador/a, generará a la empresa el derecho de descontarle un día de salario por cada día de falta de preaviso.

Asimismo, todo finiquito y liquidación que se efectúe deberá ser visado por la representación de los/las trabajadores/as.

Artículo 38.—Suplencias

La organización del trabajo es facultad del OOAA a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con la representación legal de los/as trabajadores/as, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Acuerdo.

Langileak bertaratuko ez direla aurreikusiz gero (honako kausa hauengatik: aurreikusitako amatasun, aitatasun, opor, ezkontza, eszedentzia, ospitalizazio, eta abarregatik lizentziak), enpresak nahitaz ordezkatu beharko ditu lanpostu horiek.

Hutsegitea aurreikusita ez badago, ordezkapena ahalik eta epe laburrenean egin beharko da.

Ordezkapen-kontratuak nahiz beste kontratu batzuk aldi bate-rakoak baino ez dira izango, eta ezingo dute iraun lege egokiek agintzen dutena baino gehiago. Kasu horietarako, BAEn dauden lan-poltsak erabiliko dira. Lan-poltsa horiek eta, oro har, sartzeko prozesu guztiak, HAEEK daukan araudiaren arabera arautuko dira.

39. artikulua.—*Aldi baterako kontratuak*

Merkatuko eskakizun zehatzei, zeregin-pilaketei eta lan-gehiagikeriei aurre egiteko zerbitzuak emateko enpresak kontratatutako langileen kontratuak, nahiz eta horiek enpresaren ohiko jarduerak izan, gehienez 12 hileko iraupena izango dute, 18 hileko aldiari. 12 hil baino gutxiagoko iraupena badu, aldean arteko adostasunaz luzatu ahalko da, baina kontratuaren iraupena ezingo da gehienezko epe hori baino luzeagoa izan.

VIII. KAPITULUA

GIZARTE-ESKUBIDEAK

40. artikulua.—*Mediku-azterketak*

Mediku-azterketak egingo zaizkie urtero langileei, baina aurretiaz langileak onartu beharko du. Azterketa hori lanaldian egingo da eta egingo dituzten mediku-zerbitzuek emaitza langileari berari emango diote.

Langileren batek bere lanak eragindako gaixotasunik izanez gero, langileen ordezkariei jakinarazi beharko die, eta horiek negoziatio-batzordeari jakinaraziko diote; horrek, aztertu ondoren, Gizarte Segurantzari jakinaraziko dio, gaixotasun profesionaltzat aitortu dezan.

Langileren batek gaixotasun infekzio-kutsakorren bat izanez gero, kutsatuak Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio.

41. artikulua.—*Gizarte-arloko hobekuntzak*

Etxe Maitia erakunde autonomoko langileek mediku-arreten taularen eta Basauriko Udaleko langileentzat indarrean dauden laguntzen eskubidea izango dute, atal guztiei dagokionez. Taula erantsi da.

Laguntza horiek emateko, 2009. urtean 14.111 euroko partida prestatuko da, eta 2010 eta 2011. urteetan, partida hori estatuko KPIren igoeraren arabera igoko da.

Zenbateko hori erakunde autonomoko plantillarentzat osoa eta ekitaldi bakoitzeko gasturako gehienezkoa dela kontuan hartuta, hau da, eskabideei jarraiki zenbateko hori agortu ondoren, gainerako langile eskatzaileek hurrengo ekitaldiak arte ez dute eskubide hori izango.

Zuzendaritzak ikus-onetsi egingo ditu proposatu diren eskabide guztiak, fiskalizazioa bidali baino lehen; kasu bakoitzean, egokitzen jotzen duen dokumentazioa eskatu ahalko du, proposatutako gastua egiteko beharrezkoa justifikatzeko.

42. artikulua.—*Laneko arropa*

Langileak kontratatzean, bi uniforme oso emango zaizkie, eta horiek urtero berriztuko dira. Horiek garbitzea enpresaren ardura izango da.

43. artikulua.—*Maileguak eta aurrerakinak*

Gutxienez urtebeteko antzinasuna duten egoitzako langile finkoek 1.803,00 euro, 3.606,00 euro, 5.409,00 euro jaso ahalko dituzte, baina aurrerakin horiek 12, 18 edo 24 hilekotan itzuli beharko dira, hurrenez hurren. Zenbateko horiek erakundearen irizpenen arabera emango dira, baldin eta horiek emateko kausa justifikaturik eta premiazko beharrezanik badago.

Las ausencias previstas, por las siguientes causas (Licencias de Maternidad, Paternidad, Vacaciones, Matrimonio, Excedencias, hospitalizaciones previstas, etc) de un/a trabajador/a de su puesto de trabajo deberán ser obligatoriamente sustituidas por la empresa.

En caso de una ausencia no prevista esta sustitución deberá realizarse en el plazo de tiempo más corto posible.

Los contratos de sustitución y otros de carácter circunstancial serán exclusivamente temporales y su duración no excederá la especificada por las leyes correspondientes. Para estos casos, se utilizarán las bolsas de trabajo existentes en la RAB. Las bolsas de trabajo y en general todos los procesos de acceso se registrarán por la normativa del IVAP.

Artículo 39.—*Contratos temporales*

Los contratos del personal que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de trabajos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato puede exceder de dicho periodo máximo.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SOCIALES

Artículo 40.—*Revisiones médicas*

Se realizarán revisiones médicas anuales a todo el personal, previo consentimiento del mismo. Se realizará dentro de la jornada de trabajo y los servicios médicos que las realicen entregaran el resultado al propio trabajador/a.

En el supuesto de que un trabajador/a se viera afectado/a por una enfermedad contraída como consecuencia de su trabajo, deberá hacerlo saber a los/as delegados/as de personal que lo remitirán a la comisión negociadora, la cual, previo estudio, la transmitirá a la Seguridad Social con el fin de que la reconozca como enfermedad profesional.

En el caso de que detectase en un trabajador/a una enfermedad infecto-contagiosa, el/la afectado/a se verá obligado a informar a la Dirección.

Artículo 41.—*Mejoras sociales*

Los/as trabajadores/as, en activo del OOAA, Etxe Maitia, tendrán derecho a la tabla de atenciones medicas y ayudas vigentes para el personal laboral del Ayuntamiento de Basauri en todos sus apartados. Se adjunta tabla anexa.

Para atender dichas ayudas se habilitara una partida para el año 2.009 de 14.111 euros, en los años 2.010 y 2.011, esta partida se incrementara con IPC estatal.

Bien entendida que esta es una cantidad global y máxima de gasto por cada ejercicio para toda la plantilla del OOAA, esto es, una vez agotada esta cantidad en virtud de las distintas solicitudes, el resto de los/as trabajadores/as solicitantes deberán esperar a los ejercicios siguientes para tener derecho a la misma.

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

Artículo 42.—*Ropa de trabajo*

Al personal se le dotará de dos uniformes completos a la contratación, que serán renovados anualmente, corriendo la limpieza de los mismos a cargo de la Empresa.

Artículo 43.—*Prestamos y anticipos*

El personal fijo de la Residencia, con antigüedad mínima de un año, podrá percibir las cantidades de 1.803,00 euros, 3.606,00 euros, 5.409,00 euros debiendo reintegrar dichos adelantos en 12, 18 o 24 mensualidades, respectivamente que serán concedidos a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

Behar-beharrezkotzat hartuko dira honako hauen ondoriozkoak:

1. Ezkontzea.
2. Eskatzailea dibortziatu, banandu edo ezkontza baliogabetzea.
3. Ezkontidea edo seme-alabak hiltzea.
4. Seme-alabak jaiotzea.
5. Eskatzailea gaixorik egotea edo hari ebakuntza egitea.
6. Ohiko etxebizitza erostea.
7. Ohiko etxebizitza erostea, eta horrek sortutako banku-kredituak amortizatzea.
8. Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko edo ezinbesteko obrak egitea.
9. Bizilekua lan-zentroa dagoen udalerrira aldatzea.
10. Sukalderako eta komunerako altzariak erostea.
11. Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketengatik matrikularen gastuak.
12. Izaera berekoak diren eta kalifikazio bera duten bestelako egoerak.

Ohiko etxebizitza erosi, zaharberritu eta birgaitzeko mailegua eskatuz gero, zenbatekoa 7.900 euro-koa izan daiteke, 30 hilekotan itzuli beharrekoa. Kopuru hori urtero eguneratuko da, kontsumorako gainerako maileguentzako proportzio berean.

Nolanahi ere, mailegu bat eskatzeko aurreko maileguak itzuli beharko dira, eta aurrekontuak horretarako aukera eman beharko du. Horretarako, dagokion partida prestatuko da.

44. artikulua.—*Bizi- eta ezintasun-asegurua*

1. Etxe Maitia Egoitza erakunde autonomoak 44.000 euroko estaldura izango duen biziko eta ezintasun iraunkorreko, osoko edo absolutuko asegurua izango du bere kargura, langile guztientzat. Erakundearen eskumena duen gobernu-organok berariaz eta era formalean onesten duen egunaren hurrengo hilabetearen lehen egunetik izango ditu estaldura horrek ondorioak.
2. Ezintasun osoaren ondoriozko estaldura gauzatuko da, baldin eta langileak erakundea utzi behar badu.

45. artikulua.—*Erantzukizun zibileko asegurua*

1. Etxe Maitia Egoitza erakunde autonomoarentzat egiten dituen zerbitzuen garrantziagatik, kontratatutako baldintzen arabera, erantzukizun-motaren batean eragina izan dezakeen langileari erantzukizun zibileko asegurua jarriko dio Erakundeak.
2. Edonola ere, erantzukizun zibilagatik bermatutako arrisku-kapitala gehienez 33.000 eurokoa izango da. Estaldura horrek erakundearen gobernu-organok eskudunak berariaz eta modu formalean onetsi eta hurrengo hileko lehen egunetik aurrera izango ditu ondorioak.
3. Edozelan ere, erakundearen kolektibo zehatz batzuentzat edo pertsona jakin batzuentzat, aurreko paragrafoan zehaztutako estaldura baino estaldura handiagoak kontratatuta baldin badaude, horiei eutsiko zaie; dena dela, estaldura handiago horiek izoztu, xurgatu edo banatu ahalko dira.

46. artikulua.—*Lanbide-prestakuntza eta -sustapena*

Lanbide-gaitasuna aberastu edo hobetzeko ikastaroetara doazen langileei matrikularen zenbatekoa ordainduko zaie; horretarako, aurretik, horietara bertaratu direla egiaztatzen duen ziurtagiria aurkeztu beharko dute. Hori guztia egiteko, ikastaroa hasi aurretik informazioa jaso eta zuzendaritzak ikus-onespena emango du. Horretarako, 3.504 euroko partida prestatuko da.

Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:

1. Matrimonio.
2. Divorcio, separación o nulidad del matrimonio solicitante.
3. Fallecimiento del cónyuge o hijos/as.
4. Nacimiento de hijos/as.
5. Enfermedad o intervención quirúrgica del solicitante.
6. Adquisición de vivienda habitual.
7. Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
8. Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de vivienda habitual.
9. Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
10. Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
11. Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
12. Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

En el caso de ser solicitado el préstamo para la adquisición, rehabilitación y reforma de la vivienda habitual, la cantidad puede ser de 7.900 euros a devolver en 30 mensualidades. Esta cantidad será actualizada anualmente en la misma proporción que para el resto de los préstamos de consumo.

En cualquier caso, la concesión de un préstamo no podrá realizarse hasta la devolución del anterior, y estará sujeta a disponibilidad presupuestaria. A tal efecto, se habilitará la partida correspondiente.

Artículo 44.—*Seguro de vida e Incapacidad*

1. El OAAA Residencia Etxe Maitia, 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 institución.
2. La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando el trabajador/a cause baja en la Institución.

Artículo 45.—*Seguro de responsabilidad civil*

1. El OAAA Residencia Etxe Maitia 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.
2. 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 institución.
3. En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución 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 distribuable del costo de las citadas mayores coberturas.

Artículo 46.—*Formación y promoción profesional*

A todo el personal que asista a cursos con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional le será abonado el importe de la matrícula, previa presentación del justificante acreditativo, todo ello previa información anterior al curso y visto bueno de la Dirección. A estos efectos se habilitará una partida de 3.504 euros.

47. artikulua.—Euskalduntzea eta alfabetatzea

Alde biek Basauriko Udaleko langileen baldintzak arautzeko hitzarmenaren zazpigarren tituluan hitzartutakoari eusten diote zehazki, erakundeko langileen hizkuntza-eskubideen gaineko eskubideei buruzkoari.

48. artikulua.—Erretiro aurreratuak

60 urterekin: 30 hileko gordin.

61 urterekin: 23 hileko gordin.

62 urterekin: 18 hileko gordin.

63 urterekin: 13 hileko gordin.

64 urterekin: 8 hileko gordin.

65 urterekin erretiratzaren diren langile guztiak hileko gordin batekin konpentsatuko dira.

49. artikulua.—Txanda-kontratuak eta borondatezko erretiroko lanaldi partzialeko kontratuak

Etxe Maitia erakunde autonomoak, aplika daitekeen legeriak ezarritako betekizunei jarraiki, aukera emango du langileek erretiro partziala hartzeko, langileek hala eskatzen badute. Txanda-kontratu lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da.

50. artikulua.—Elkarkidetzak. Pentsio osagarrien sistema

1. Erakundea Elkarkidetzako Pentsio Osagarrien Sistemari atxikiko zaio; edonola ere, enplegatutako pentsio-sistemara modu boluntarioan atxikitzen direla bermatu beharko du.

2. Pentsio Osagarrien Sistemari atxikitako erakundea arduratuko da bere enplegatuen nominetan dagozkion deskontuak egi-teaz eta ekarpenak eta urterokoak garaiz sartzeaz.

3. Erakundeak ezarritako pentsio-plana kontrolatzeko eta jarraitzeko organoaren funtzionamendua erraztuko du eta arlo horretarako indarrean dagoen araudia beteko du.

50bis. artikulua.—Pentsio sistema osagarriak

Pentsio Sistema Osagarriari egindako ekarpenak hobetzeko, aparteko ekarpena egingo zaie sistema osagarri horiei egindako erakunde-ekarpenen onuradun diren langile guztiei, ordainketa bakarrean. Ordainketa hori abenduan egingo da; horrenbestez, ekarpenak, 2009ko urtarrilaren 1ean, 14 hilekotan, honela egingo dira:

Taldea		2009ko kuota
30/84 Legea		7/2007 Legea
A taldea	A1 azpitaldea	117,36
B taldea	A2 azpitaldea	95,84
C taldea	C1 azpitaldea	78,62
D taldea	C2 azpitaldea	65,71
E taldea	Lanbide-taldeak	65,71

Ekarpen horren onuradun izango dira lehendik Pentsio Sistema Osagarrietarako erakunde-ekarpenen onuradun ziren guztiak. Ekarpenen kudeaketa, hartzaileren betebeharrak eta itzultzeko prozedura, hala dagokionean, Basauriko Udalak Pentsio Sistema Osagarrietara egiten dituen ekarpenak arautu dituen eta indarrean den jarraibidean ezarritakoaren araberrak izango dira.

Artículo 47.—Euskaldunización y alfabetización

Ambas partes se remiten expresamente a lo pactado en el Título Séptimo del Acuerdo Regulador de las condiciones del personal laboral del Ayuntamiento de Basauri, del ejercicio de los derechos lingüísticos del personal laboral de la institución.

Artículo 48.—Jubilaciones anticipadas

A los 60 años: 30 mensualidades brutas.

A los 61 años: 23 mensualidades brutas.

A los 62 años: 18 mensualidades brutas.

A los 63 años: 13 mensualidades brutas.

A los 64 años: 8 mensualidades brutas.

A todo el personal que se jubile con 65 años se le compensará con una mensualidad bruta.

Artículo 49.—Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial

El OAAA Etxe Maitia posibilitará, con los requerimientos establecidos en la legislación que resulte de aplicación, que los/as trabajadores/as que lo soliciten puedan acceder a la jubilación parcial; el contrato de relevo que se celebre será a jornada completa o a tiempo parcial.

Artículo 50.—Elkarkidetzak. Sistema de pensiones complementarias

1. La Institución deberá adherirse al Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetzak, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los/as empleados/as al sistema de pensiones.

2. La Institución adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los/as empleados/as, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

3. La Institución facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

Artículo 50bis.—Sistemas complementarios de pensiones

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, en una única paga que se realizará en el mes de diciembre del año en curso; de manera que las aportaciones a 1 de enero de 2009, en 14 mensualidades, resulten como a continuación se describe:

Grupo		Cuota 2009
Ley 30/84		Ley 7/2007
Grupo A	Subgrupo A1	117,36
Grupo B	Subgrupo A2	95,84
Grupo C	Subgrupo C1	78,62
Grupo D	Subgrupo C2	65,71
Grupo E	Agrupaciones Profesionales	65,71

Serán beneficiarios de dicha aportación quienes ya lo fueran de cualesquiera aportaciones institucionales a sistemas complementarios de pensiones. La gestión de las aportaciones, las obligaciones de los/las perceptores/as y el procedimiento de devolución, en su caso, se regirán por lo establecido en la vigente Instrucción reguladora de las aportaciones del Ayuntamiento de Basauri a los sistemas complementarios de pensiones.

2009. urteko urtarrilaz geroztik, Pentsio Sistema Osagarrietarako urteko erakunde-ekarpenak hurrengo urteetan eguneratzeko, 2008an jasotako kopurua, batetik, eta klausula honetako 1. atalean ezarritako ekarpen bereziaren prorrata, bestetik, batzearen emaitzari azarotik azarora urte arteko KPI aplikatuko zaio, aurreko ekitaldia eta haren aurrekoa kontuan hartuta.

51. artikulua.—*Sindikatuaren eskubide eta bermeak*

Basauriko Udaleko langileen hitzarmen arautzailean ezarritakoak izango dira: sindikatuko kide izateko eskubide, sindikatuaren ekintza, kolektiboaren ordezkaritza, bilera eta negoziazioaren erregimenaren gaineko seigarren titulua.

52. artikulua.—*Araudiaren interpretazioa eta horrek izan ditza-keen hutsak*

Araudizat ezarri da Basauriko Udaleko langileen lan-baldintzak Arautzeko Hitzarmena izeneko testua, 2011/12/31 arte indarrean egongo dena. Hori hitzarmen honi erantsi zaio, Etxe Maitia Egoitza erakunde autonomoko langileei zuzenean aplikatu dakizkiekeen alderdi guztietan; halaber, erakunde autonomo honetan egun indarrean dagoen baldintza-agiririk onuragarriena ere erantsi zaio, hitzarmen honen bidez aldatu ez denerako.

(II-7864)

Santurtziko Udala

IRAGARKIA

Euskara ikasteko helduentzako diru-laguntzak emateko araudia hasieran onetsi ondoren, eta jendaurrean azaltzeko legezko epean erreklamaziorik aurkeztu ez denez, betiko onetsi dela ulertu da, onepen-akordioan ezarritakoaren arabera.

Beraz, bidezkoa da Euskara ikasteko helduentzako diru-laguntzak emateko araudiaren testu osoa argitaratzea.

Santurtzin, 2009ko urriaren 5ean.—Alkate-Udalburua, Ricardo Ituarte Azpiazu

EUSKARA IKASTEKO

HELDUENTZAKO DIRU-LAGUNTZAK
EMATEKO ARAUDIA

ZIOEN AZALPENEA

Santurtziko Udalbatzak, 2008ko ekainaren 26an, Euskaren Erabilera Sustatu eta Normalizatzeko udal Arandia onartu zuen. Araudiko 29. artikulua zehaztutako helburuetako bat da herritar euskaldunen kopurua handitzea.

Araudiak zehaztutako helburuak lortu ahal izateko, Santurtziko Udalak udalerrian euskara berreskuratu eta normalizatzeko plan estrategikoa diseinatu eta onartu zuen Euskara Biziberritzeko Plan Nagusiko (EBPN) A2 ereduaren jarduera-lerroei jarraituz.

EBPNk biltzen dituen ekintzetako bat pertsona helduei euskara ikasteko diru-laguntzak ematea da, baldintza zehatzak betetzearen trukean (EBPN 1.b.01/3).

Diru-laguntza hauek emateko udalak diru-kopuru bat zehaztuko du urte bakoitzeko aurrekontuan, 4514 programan, oinarri honetan zehaztutakoarekin bat etorriz.

A partir del mes de enero de 2009, 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 prorrata de la aportación extraordinaria establecida en el apartado 1 de esta cláusula, el IPC interanual correspondiente al periodo noviembre/noviembre del ejercicio anterior y precedente.

Artículo 51.—*Derechos y garantías sindicales*

Serán los establecidos en el Acuerdo Regulador del personal laboral del Ayuntamiento de Basauri título sexto. del régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva

Artículo 52.—*Interpretación y vacíos normativos*

Se establece como marco normativo, el texto denominado Acuerdo Regulador de la Condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Basauri vigente hasta el 31/12/2.011, que se acompaña al presente acuerdo, en todos aquellos aspectos que sea de directa aplicación al personal laboral del OOAA residencia Etxe Maitia, así como el pliego de condiciones más beneficiosas actualmente vigente el este OOAA, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente acuerdo.

(II-7864)

Ayuntamiento de Santurtzi

ANUNCIO

Aprobada inicialmente la normativa reguladora de la concesión de ayudas a personas adultas para el aprendizaje del euskera, no habiéndose producido reclamación alguna durante el plazo legal de exposición pública, se entiende elevada a definitiva la aprobación, según los términos del propio acuerdo aprobatorio.

En consecuencia procede su publicación íntegra del texto de la mencionada normativa reguladora de la concesión de ayudas a personas adultas para el aprendizaje del euskera.

En Santurtzi, a 5 de octubre de 2009.—El Alcalde-Presidente, Ricardo Ituarte Azpiazu

NORMATIVA REGULADORA

DE LAS AYUDAS A PERSONAS ADULTAS
PARA EL APRENDIZAJE DE EUSKERA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Ayuntamiento pleno, aprobó el 26 de junio de 2008, la Ordenanza Reguladora de la Promoción y Normalización del Uso del Euskera en el municipio, cuyo artículo 29 recoge el objetivo de aumentar el número de hablantes euskaldunes.

Para alcanzar los objetivos recogidos en la ordenanza, el ayuntamiento de Santurtzi diseñó y aprobó el plan de recuperación y promoción del euskera en el municipio según el modelo A2 del Plan General Promoción del Uso del Euskera (EBPN).

Una de las acciones incluidas en el plan (EBPN 1.b.01/3) es la de ofertar a las personas adultas subvenciones para el aprendizaje de euskera a cambio del cumplimiento de determinadas condiciones.

A tal fin el Ayuntamiento realizará para cada ejercicio económico la correspondiente dotación presupuestaria en el programa 4.514, destinada a la concesión de estas ayudas, de acuerdo con las presentes bases.