

Segurantzaren Unitate Espezializatuaren Buruaren aurrean Alegazio Idazkia aurkeztu ahal izango dutela, ale hirukoiztuaren bitartez, Gizarte Segurantzaren Lege Orokarren 31.3 artikulua xedatzen duenarekin bat etorritik, azaroaren 14ko 42/1997 Legearen 5. Xedapen Gehigarrian Se advierte al interesado emandako idazkerarekin (15eko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), 00/2/4ko 138/2000 Errege Dekretuaren Xedapen Iragankorren 1b) atalarekin erlazioaturikoa 16/2 *Estatuto Aldizkari Ofiziala*).

Donostia, 2008ko azaroaren 18a.—Juan Ramón Tabernero Sánchez, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza Probintzialaren Burua.

(9252)

(13295)

Unidad Especializada en el Area de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Escrito de Alegaciones por triplicado ejemplar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31.3 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Disposición Adicional 5.ª de la Ley 42/1997 de 14 de noviembre (*Boletín Oficial del Estado* del 15), en relación con el apartado 1.ºb) de la Disposición Transitoria 2.ª del Real Decreto 138/2000 de 4/2/00 (*Boletín Oficial del Estado* 16/2).

Donostia-San Sebastián, a 18 de noviembre de 2008.—El Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Juan Ramón Tabernero Sánchez.

(9252)

(13295)

6

## AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

6

### EUSKO JAURLARITZA

#### JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

##### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak Agindu zk. 353/08-F. 1572

*ERABAKIA, 2008ko azaroaren 6koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da Real Golf Club de San Sebastián-ren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2002002).*

#### AURREKARIAK

Lehenengoa. 2008ko urriaren 28an aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta batzordekideek 2008ko irailaren 15ean sinatutako hitzarmen kolektiboa.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikulua –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)- dionarekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

*Bigarrena.* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

### GOBIERNO VASCO

#### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 353/08-F. 1572

*RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2008, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Real Golf Club de San Sebastián (código de convenio n.º 2002002).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 28 de octubre de 2008 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa, el día 15 de setiembre de 2008.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo.* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

## ERABAKI DUT

*Lehenegoa.* Hitzarmen Kolektiboan Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

*Hirugarrena.* Ebazpen honen aurka, administrazio -bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsua jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabete epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorritz.

Donostia, 2008ko azaroaren 6a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkarria.

(456721)

(13296)

REAL GOLF CLUB DE SAN SEBASTIAN  
ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA  
2008-2009

*1. artikulua. Aplikazio eremua.*

Hitzarmen honek, Real Golf Club de San Sebastián enpresaren eta bertan diharduten langileen arteko lan harremanak arautuko ditu.

*2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.*

Hitzarmen hau 2008ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31ra bitartean aplikatuko da, edozein delarik ere Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen deneko data.

Automatikoki salatuta geratuko da 2009ko abenduaren 31tik aurrera.

*3. artikulua. Lan jardunaldia.*

Langileek 1.722 lanorduko lanaldi arrunta beteko dute gehienez 2008. urtean, 1.718 lanordukoa 2009an.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta urteko lehen lauhilekoaren barruan, Enpresak urteko egutegiak ezarriko ditu sekzio bakoitzerako, eta bertan langileen urteko oporrak agertuko dira. Langileek martxoaren 31 baino lehen esan beharko diote enpresari noiz hartu nahi dituzten oporrak.

Ostalaritza eta garbiketa sekzioetako urteko egutegiak ez badira iristen hitzartutako urteko lanaldiari dagokion ordukopurura, gainerako orduekin ordu-poltsa bat osatuko da, Enpresak, zerbitzu-beharren arabera eta askatasunez, erabili ahal duena.

*4. artikulua. Lizentzia ordainduak.*

Langileak, ahal den lehentasunez jakinaraziz, ondoren aipatzen diren arrazoiengatik bakar-bakarrik huts egin ahal izango du lanera:

1. Guraso, aita-amaginarreba, aiton-amona, seme-alaba, suhi-errain, biloba, ezkontide, anai-arreba zein koinatu-koinaten heriotzagatik: Lau egun natural.

2. Osaba-izeba eta iloba natural zein politiko eta aiton-amona politikoen heriotzagatik: Egun natural bat.

3. Ezkontidearen gaixotasun larriagatik, behar bezala justifikatuta: Bost egun natural edo 10 jardunaldi erdi jarraian, laneko jardunaldi etena izanez gero. Aparteko kasuetan, luzatu ahal izango da.

## RESUELVO

*Primero.* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo.* Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

*Tercero.* Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 6 de noviembre de 2008.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(456721)

(13296)

CONVENIO COLECTIVO  
«REAL GOLF CLUB DE SAN SEBASTIAN»  
2008 - 2009

*Artículo 1. Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio regirá las relaciones laborales entre el Real Golf Club de San Sebastián y los/as trabajadores/as por la empresa empleados/as.

*Artículo 2. Vigencia y duración.*

El presente Convenio se aplicará del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009 con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

El Convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2009.

*Artículo 3. Jornada laboral y calendario.*

La jornada anual máxima ordinaria de trabajo para el personal será de 1.722 horas para el año 2008 y de 1.718 horas para el año 2009.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2009, y dentro del primer cuatrimestre del año la Empresa establecerá calendarios anuales para cada sección, incluyendo en los mismos las vacaciones anuales de los trabajadores quienes deberán comunicar a la Empresa sus preferencias en el disfrute de las mismas antes del 31 de marzo.

En caso de que los calendarios anuales en las secciones de hostelería y limpieza no alcancen el número de horas correspondientes a la jornada anual pactada para cada año, las horas restantes pasarán a formar parte de una bolsa de horas a utilizar libremente por la Empresa en función de las necesidades del servicio.

*Artículo 4. Licencias retribuidas.*

El/la trabajador/a avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo únicamente por las siguientes causas:

1. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge y hermanos naturales y políticos.

2. Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos incluidos los políticos y abuelos políticos.

3. Cinco días naturales, o 10 medias jornadas naturales consecutivas con jornada partida, por enfermedad grave del cónyuge, debidamente acreditada, pudiendo prorrogarse excepcionalmente.

4. Seme-alaba, suhi-errain, guraso, aita-amaginarreba, anai-arreba eta koinatu-koinaten gaixotasun larriagatik: Hiru egun natural edo sei jardunaldi erdi jarraian, laneko jardunaldi etena izanez gero.

Gaixotasun larritzat hartuko da dagokion fakultatiboak hala kalifikatzen duena, bai ziurtagiri ofizialaren bidez, bai bi alderdietako edozeinek gero eskatuta. Edonola ere, ospitaleratzea dakarren ebakuntza oro gaixotasun larritzat hartuko da.

Gaixotasun larriak aurrera badirau, bi egun naturaleko bigarren lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango da ezkontide, guraso, anai-arreba eta seme-alaben kasuan, baldin eta langilearekin bizi bada.

5. Seme-alaba, anai-arreba, koinatu-koinata, guraso eta aita-amaginarrebaren ezkontzagatik: Egun natural bat.

6. Langilearen ezkontzagatik: Hogei egun natural.

7. Emaztearen erditzeagatik: Bi egun, horietako bat behintzat laneguna izango delarik. Erditze larriaren edo zesarearen kasuan, bost egunera luzatu ahal izango da.

8. Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural bat.

9. Seme-alabaren bataioa edo jaunartzeagatik: Egun natural bat.

Langileak bere lan ordutegiaren barruan Gizarte Segurantzako kontsulta medikora bertaratu behar duen kasuetan eta lanorduz kanpo joatea ezinezkoa gertatzen denean, denbora hori alokairu errearen arabera ordainduko zaio alde aurretik kontsultara joan beharra justifikatzen badu.

Artikulu honetako 1, 2, 3, 4, 5 eta 7. kasuetan, langileak joan-etorri luzea egin behar badu, baimena beste hiru egun naturaletan luza daiteke honako irizpide hauen arabera:

a) 30 km-tik 100 km bitarteko distantzia bada: Egun 1 gehiago.

b) 100 km-tik 200 km bitarteko distantzia bada: 2 egun gehiago.

c) 200 km-tik gorako distantzia bada: 3 egun gehiago.

Distantzia hori, hiru kasuetan, lantokia eta baimena sortarazi duen senitartekoa aurkitzen den lekua artekoa da (osasan zentroa edo bizilekua).

Ezkondutako gabe elkarrekin bizi diren bikoteen kasuan, ezkontutako eskubide berberak aplikatuko zaizkie, 6. pasartearen adierazitako lizentzia izan ezik, baldin eta elkarbizitza hori ziurtagiri ofizial baten bidez egiaztatzen badute.

#### 5. artikulua. Eszedentziak.

1. Eszedentziak arautzeko Langileen Estatutuko 46. artikuluan xedatutakora joko da.

2. Enpresaren zerbitzura jarraian gutxienez bi urte daramatzen langile finko batek eszedentzia eskatzearen zergatia ikasketen amaiera edo zabalkuntzan, utziezinek famili arazoetan edota langileak behar bezala egiaztatutako gisa bereko arrazoietan oinarritzen denean, eskaerari baiezkua eman beharko zaio derrigorrez.

Horrelakoetan, eszedentzia 6 hilabeterako izango da gutxienez, bost urtetik aurrera egin gabe, eta egoera horrek irauten duen denbora ez da zenbatuko antzinatasunaren ondorioetarako.

4. Tres días naturales o seis medias jornadas naturales consecutivas, con jornada partida, por enfermedad grave de los hijos, hijos políticos, padres y padres políticos, hermanos y hermanos políticos.

Se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien la certificación oficial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En todo caso se entenderá como tal la intervención quirúrgica que requiera hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persista se tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de dos días naturales en caso de cónyuge, padres, hermanos e hijos si existe convivencia.

5. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos.

6. En caso de matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales.

7. Por alumbramiento de esposa, dos días, de los que al menos uno sea laboral y hábil, prorrogables hasta cinco en caso de gravedad o cesárea.

8. Por cambio de domicilio, un día natural.

9. Por bautizo y/o comunión de hijo, un día natural.

Cuando sea necesaria, previa presentación o justificación de la asistencia de los/las trabajadores/as a los consultorios de la Seguridad Social durante las horas de trabajo siempre que el/la trabajador/a no pueda acudir a los mismos fuera de su jornada laboral, se le abonará el tiempo necesario a salario real.

En los casos 1, 2, 3, 4, 5 y 7, si el/la trabajador/a necesitara hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más con los siguientes criterios:

a) 1 día más si la distancia es superior a 30 km e inferior a 100 km.

b) 2 días más si la distancia es superior a 100 km e inferior a 200 km.

c) 3 días más si la distancia es superior a 200 km.

En los tres casos la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentra el familiar que dé origen al permiso (centro sanitario o domicilio).

En los casos de convivencia marital de parejas que no hayan contraído matrimonio y que la acrediten mediante un certificado oficial de convivencia, se generarán los mismos derechos que los contemplados en caso de existencia de vínculo matrimonial a excepción de la licencia a que se refiere en el apartado n.º 6.

#### Artículo 5. Excedencias.

1. Las excedencias se registrarán por lo dispuesto en el artículo 46 del E.T.

2. Cuando la solicitud de la excedencia voluntaria se formule por un trabajador fijo que como mínimo cuente con una antigüedad de dos años en la empresa, será obligatoria su concesión cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios y en exigencias familiares de carácter ineludible, debidamente acreditadas por el trabajador o trabajadora.

En estos casos, el plazo de excedencia no será menor a 6 meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad.

Langileak gutxienez hilabeteko aurretiaz eskatu beharko du eszedentzia. Berrito lanera itzultzeko asmoa erakusteko ere, epe bera ezarri da.

Bigarren atal honetan adierazitakoa hala izanik ere, langileak lehenago izandako eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro ez badira, hautaz emango da.

Ezarritako eszedentzia-epea amaitu baino hilabete lehenago langileak lanera itzultzea eskatzen badu, bere lehenago lanpostuan sartuko da automatikoki.

Itzulera eszedentzia-epea amaitu baino hilabetez gorako aurretiaz eskatzen duen langileak bere lanbide eta kategoriaren barruan sortzen den lehenengo plaza hutsa okupatzeko eskubidea izango du. Sortzen den plaza hutsa berea baino kategoría txikiagokoa bada, plaza horri dagokion alokairua kobratuz okupatzeko edo bere kategorian plaza huts bat sortzearen zain egoteko aukera izango du.

Era honetako eszedentzia egoeran dauden langileek plantilako %5 osatuko dute asko jota ere.

#### 6. artikulua. Azterketa medikoa.

Urtean behin azterketa medikoa egingo zaie langileei, enpresaren kontura eta hori derrigorrez bete beharrekoa izango da. Gutxienezko azterketa: Odola eta gernuaren analisisa eta X izpiak.

#### 7. artikulua. Oporrak.

Jarraiko jardunaldian diharduten langile finkoek 26 laneguneko oporraldia izango dute urtean, alokairu errealean ordainduko zaizkielarik.

Oporretan dagoen langileak, oporren gozameneko eragozpen handiak sortzen dizkion gaixotasunen baten ondorioz, ospitaleratu beharra badauka, eta hori guztia medikuak emandako frogagiri egokiaren bidez egiaztatzen bada, oporraldiaren zenbaketa eten egingo da eta, beraz, ez dira kontuan hartuko langileak ospitalean egiten dituen egunak, oporraldiaren zenbaketari dagokionez. Ospitalean alta jaso ondoren, lehenbailehen eta enpresari kalterik egin gabe, langileak oporralditik geratzen zaion denbora hartu ahal izango du, eta zor zitzaizkion eta oporraldiari batu zaizkion egun libreak ere bai.

Behin oporrak hartzeko egunak finkatu eta gero, langileak oporrak hartu aurretik lan-istripuen ondorioz aldi baterako ezintasun-aldi bat izaten badu, eta ezintasun-aldi hori finkatutako oporraldiko egun batzuetan edo guztietan gertatzen bada, langileak eskubidea izango du lan-istripuen ondorioz izandako aldi baterako ezintasunagatik hartu ez dituen opor-egunak hartzeko, betiere opor horien urte naturalaren barruan.

#### 8. artikulua. Alokairu Taulak.

Hitzarmen honen I. Eranskin gisa 2008. urteko ordainsari-taulak erantsi dira. Taula horiek KPIaren gehi ehuneko puntu baten (1) gehikuntza izan dela erakusten dute, 2007. urtean aplikatutako ordainsari-taulak oinarri hartuta.

Ordainsari-tauletan, kategoría edo ordainketa-maila bakoitzerako, Hitzarmeneko Oinarriko Soldata jasotzen da, hilekoa eta urtekoa; azken hori honela kalkulatu: Hilekoa bider 15 ordainsari.

2009. urterako taulen gainean adostutako soldata-igoera honakoa izango da: EAEko 2008ko KPI gehi ehuneko puntu bat (1).

El trabajador o trabajadora deberá solicitar la excedencia con un mes de antelación, igual plazo se establece para comunicar su deseo de reincorporarse.

No obstante, lo dispuesto en este apartado 2, la concesión de la excedencia será potestativa, si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador o trabajadora de la excedencia anterior.

El reingreso, en caso de solicitarlo, con un mes de antelación al término señalado para la excedencia, será automático en su puesto de trabajo.

El trabajador o trabajadora que solicite su reingreso con más de un mes de antelación al término señalado para la excedencia, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro su categoría y su profesión. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante en su categoría.

El número de trabajadores o trabajadoras que coincidan con este tipo de excedencias, no será superior al 5% de la plantilla.

#### Artículo 6. Revisión médica.

Se establece una revisión médica anual obligatoria a cargo de la empresa, que como mínimo constará de análisis de sangre, orina y rayos X.

#### Artículo 7. Vacaciones.

El personal de trabajo fijo continuo, disfrutará de 26 días laborales de vacaciones, retribuidos a sueldo real.

En el caso de que durante el disfrute de vacaciones el trabajador tuviera que ser hospitalizado como consecuencia de una enfermedad que le supusiera quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, todo aquello acreditado mediante el oportuno justificante médico, quedaría suspendido el cómputo de vacaciones sin que, por tanto, se tengan en cuenta a estos efectos los días que estuviera hospitalizado. Una vez recibido el alta hospitalaria, el trabajador tendrá derecho a disfrutar el período pendiente de vacaciones, y en su caso de los días libres adeudados y acumulados a las mismas, lo antes posible y sin perjuicio para la empresa.

En el caso de que, una vez fijado el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador iniciara, antes de dicho disfrute de vacaciones, un período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que coincidiera en todo o en parte con las vacaciones fijadas, tendrá derecho a disfrutar en otro momento, pero siempre dentro del año natural al que correspondan las vacaciones, de los días no disfrutados por motivo de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

#### Artículo 8. Tablas Salariales.

Se adjuntan como Anexo I a este Convenio las tablas salariales correspondientes al año 2008. Dichas tablas reflejan un incremento del IPC más un (1) punto porcentual sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2007.

En las tablas salariales se recoge, para cada categoría o nivel retributivo, el Salario Base Convenio mensual y el anualizado, resultado de multiplicar el mensual por 15 pagas.

Para el año 2009 el incremento salarial sobre tablas acordado será del IPC de la CAPV del 2008 más un (1) punto porcentual.

Hitzarmen honetan ezarri diren ordainsari guztiak gordinak dira; horrela bada, Gizarte Segurantzako kuotak eta langileek ordaindu beharreko bestelako zerga guztiak langileen ordainsariatik kenduko dira.

Nominak, amaitutako hilabetearen ondorengo 30 eta 1 bitartean ordainduko dira banketxeko helbideraketa bidez.

*9. artikulua. Aparteko ordainsariak.*

Lehendik indarrean dauden bi ordainsariak (Udakoa eta Gabonetakoa) mantenduko dira (Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata gehi antzinasun-osagarria), eta horiek urte bakoitzeko uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

Arauzko bi paga horiez gain, hitzarmeneko oinarrizko alokairuko 30 egun gehi antzinasun osagarriari dagokion beste paga bat ezarri da, bitan banatua, martxoaren erdialdera eta urriaren erdialdera ordainduko dena.

*10. artikulua. Garraio plusa.*

Lantokitik bi kilometro baino gehiagora bizi diren langileei, enpresak 40,27 € hilean ordainduko die kontzeptu honengatik, 2008. urtean. Zenbateko horrek 2008. urteko KPI (EHAE) + %1eko gehikuntza jasoko du 2009. urtean.

Langileari garraio bideren bat jartzen zaionean, plus hori ez zaio ordainduko.

*11. artikulua. Antzinasuna.*

1. Bakoitzak 97.12.31n zuen antzinasuna «A» edo «N» Antzinasun gisa islatuko da dagokion nominan. Alokairuzko kontzeptu hori ez da zurgagarria izango eta ondorio guztietarako kotizagarria izango da. 99-12-31n, «A» eta «N» antzinasunak aldaezin bihurtuko dira.

2. Antzinasuna, 97.12.31z gerotzikakoa, hirurtekoka ordainduko da. Kategoriaren edo soldata-mailaren arabera, hauek dira 2008. urterako hileko kopuruak:

- 2, 3, 4 mailak: 60,22 €.
- 5, 6, 7, 8, 9, 16 mailak: 53,93 €.
- 10, 11, 12, 13, 14 mailak: 49,44 €.

Hirurtekoak konputatzeari dagokionean, 97.12.31 aurreko epean azken hirurtekoa bete zenetik igaro den denbora hartuko da kontuan.

2009. urtean, aurreko kopuruek honako gehikuntza izango dute: EAEko 2008ko KPI gehi puntu bat.

*12. artikulua. Ezkontzetako Plusa.*

Hitzarmen hau sinatzen den datatik aurrera, ezkontzetan zerbitzatzeko berariaz kontratatuta ez dauden ostalaritza sekzioko langileentzat ezkontzetako plus bat ezartzen da, kategoria edo soldata-maila bakoitzerako ondoren adierazten diren kopuruaren arabera. Plus hori ezkontzetan zerbitzatzen lan egindako egun bakoitzarengatik izango da, betiere ezkontzak gaueko ordutegian badira, eta bertan kontzeptu guztiak sartuta:

Maila	Kategoria	Zenbatekoa (€).
4	Ostalaritzako sekzioburua	61,51
8	Ostalaritzako 1. mailako ofiziala	48,75
11	Ostalaritzako laguntzailea	48,75
12	Ostalaritzako laguntzailea	48,75

2009. urtean kopuru horiek honako gehikuntza izango dute: EAEko 2008. urteko KPI gehi puntu bat (1).

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio se entienden brutas, por tanto, las cantidades en concepto de cuotas a la Seguridad Social y todo tipo de impuestos que correspondan serán abonados por los trabajadores y les serán deducidos de sus retribuciones.

El pago de las nóminas se realizará entre el 30 y 1 de cada mes vencido y por domiciliación bancaria.

*Artículo 9. Pagas extraordinarias.*

Se mantienen las dos pagas existentes (Verano y Navidad), de Salario Base Convenio más el complemento de antigüedad, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año.

Además de estas dos pagas reglamentarias se establece una paga equivalente a 30 días de Sueldo Base Convenio más el complemento de antigüedad, distribuida en dos partes, que se abonarán a mediados de marzo y a mediados de octubre.

*Artículo 10. Plus de transporte.*

A los/las trabajadores/as que residan a más de dos kms del centro de trabajo, la empresa abonará por este concepto en el año 2008 la cantidad de 40,27 euros al mes. En el año 2009 dicha cantidad se incrementará en el IPC de la CAPV del 2008 más un (1) punto.

Se exceptúa el pago de este Plus, en el caso que se facilite al trabajador medio de locomoción.

*Artículo 11. Antigüedad.*

1. La cuantía generada individualmente como antigüedad al 31.12.97, se reflejará en la nómina como antigüedad «A» o «N». Dicho concepto salarial no será absorbible y tendrá carácter de cotizable a todos los efectos. Las cantidades correspondientes a dichas antigüedades «A» o «N» quedaron inamovibles a 31.12.1999.

2. La antigüedad generada a partir del 31.12.97 se abonará por trienios en función de las cantidades mensuales que para el año 2008 se indican a continuación en función de la categoría o nivel salarial:

- Niveles 2, 3, 4: 60,22 €.
- Niveles 5, 6, 7, 8, 9, 16: 53,93 €.
- Niveles 10, 11, 12, 13, 14: 49,44 €.

A efectos de computar los trienios, se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido desde que se cumplió el último en el periodo anterior al 31.12.97.

En el año 2009 las cantidades anteriores se incrementarán en el IPC de la CAPV del 2008 más 1 punto.

*Artículo 12. Plus Bodas*

Para el personal de la sección de hostelería, no contratado específicamente para el servicio de bodas, se establece, a partir de la fecha de firma de este Convenio, un Plus de bodas por los importes que para cada categoría o nivel salarial se indican a continuación y por cada día trabajado en servicio de bodas, siempre y cuando las bodas tengan lugar en horario nocturno, incluyendo en dicho importe todos los conceptos:

Nivel	Categoría	Importe (€)
4	Jefe sección Hostelería	61,51
8	Oficial 1.ª Hostelería	48,75
11	Ayudante Hostelería	48,75
12	Auxiliar Hostelería	48,75

Para el año 2009 dichas cantidades se incrementarán en el IPC de la CAPV del año 2008 más un (1) punto.

*13. artikulua. Astegunetako jaietan lan egitea. Jaiegunetako plusa.*

Enpresaren jarduera dela-eta, sekzio batzuetan eta adierazitako mailetan, beharrezkoa izaten da lan egitea astegunetako 14 jaiegunetan. Horiek ordainduak eta errekuperatu beharrik gabekoak dira, eta Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, ondoren adierazten den bezala konpentsatuko dira, langilea berariaz jaiegun horietan lan egiteko kontratatu denean salbu:

— Oro har, ordaina izango da 1,5 egun lan egindako jaiegun bakoitzeko, honela banatuta: Gutxienez atsedeen-egun bat eta gainontzekoa konpentsazio ekonomikoa (Jaiegunetako plusa), ondoren adierazitako baremoen arabera.

— Eguberri egunean (abenduaren 25ean) eta Urteberri egunean (urtarrilaren 1ean) lan egiteagatik izango den ordaina honakoa izango da: 1,5 atsedeen-egun eta 1,5 eguneko konpentsazio ekonomikoa ondoren jasotzen diren kopuru/baremoen arabera.

Enpresa eta Langilearen artean adostuko dute jaiegunetan egindako lana konpentsatzeko atsedeen-egunak noiz hartu, eta lehentasunetara izango da jaiegunak konpentsatzeko atsedeen-egunak behe-denboraldian hartzea (urtarrilean, otsailean, martxoan, apirilean 4/15, urrian 10/15, azaroan eta abenduan) eta betiere atsedeen horiek zerbitzuaren ohiko funtzionamenduari eragozten ez diotelarik.

*Artículo 13. Trabajo en fiestas laborales. Plus festivos.*

Por necesidad de la actividad de la empresa se hace preciso, en algunas secciones y para los niveles indicados, trabajar las 14 fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, las cuales se compensarán, a partir de la firma de este Convenio, de la siguiente manera, salvo que el/la Trabajador/a haya sido contratado específicamente para realizar su trabajo en dichos días festivos:

— Como norma general la compensación se efectuará a razón de 1,5 días, por cada día festivo trabajado, distribuida entre un mínimo de un (1) día de descanso y el resto en compensación económica (Plus Festivo) según los baremos recogidos a continuación.

— En las fiestas de Natividad del Señor (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) la compensación por trabajar esos días festivos se efectuará a razón de 1,5 días de descanso y 1,5 días de compensación económica según las cantidades/baremos que se recogen a continuación.

La fijación del disfrute de los descansos compensatorios de festivos se efectuará por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, siendo prioritario el disfrute de los descansos compensatorios de festivos en temporada baja (enero, febrero, marzo, abril 15/4, octubre 15/10, noviembre y diciembre), y sin que dichos descansos puedan afectar el normal funcionamiento del servicio.

Jaiegunetako konpentsazio ekonomikorako baremoak (Jaiegunetako Plusa):  
Baremos compensación económica festivos (Plus festivos):

Maila Nivel	Konpentsazio ekonomikoa Jaiegunetako Plusa Compensación económica. Plus festivos		
	0,5 egun (€) 0,5 días (€)	Egun 1 (€) 1 día (€)	1,5 egun (€) 1,5 días (€)
1	50,65	101,29	151,94
2	40,39	80,78	121,17
3	41,83	83,66	125,49
4	37,02	74,05	111,07
5	35,26	70,52	105,78
6	31,40	62,80	94,19
7	31,96	63,91	95,87
8	29,17	58,34	87,51
9	26,48	52,95	79,43
10	26,33	52,66	78,99
11	25,64	51,29	76,93
12	24,36	48,73	73,09
13	23,19	46,38	69,57
14	20,67	41,34	62,01

2009. urtean kopuru horiek honako gehikuntza izango dute: EAEko 2008. urteko KPI gehi puntu bat (1).

Urteko gehieneko ohiko lanaldia betetzen ez duten langileek edo Hitzarmen taulen osagarrikoak diren nomina-lerroak jasotzen dutenek ez dute izango artikulua honetan jasotzen den jaiegunetako konpentsazio ekonomikorik (Jaiegunetako Plusa). Horrelakoetan, jaiegunetako konpentsazioa bakarrik atsedeen-egun bat (1) izango da, eta 1,5 atsedeen-egun Eguberri eta Urteberri egunetan.

Las cantidades anteriores se incrementaran para el año 2009 en el IPC de la CAPV del 2008 más un (1) punto.

Se excluye de la aplicación de la compensación económica por festivos (Plus festivos) recogida en este artículo, quedando fijada la compensación de festivos únicamente en un (1) días de descanso y 1,5 días de descanso en las fiestas de Natividad del Señor y Año Nuevo, a los empleados que no cumplan la jornada máxima anual ordinaria o reciban líneas de nómina suplementarias a las tablas del Convenio.

*14. artikulua. Heriotzagatiko kalte-ordaina.*

Langilearen heriotza gertatuz gero, enpresan edozein iraupeneko zerbitzua eman zuela ere, hildakoaren senitartekoei soldata errearen araberako hilekoa jasoko dute baldin eta aktiboan bazegoen eta jardunaldi jarraiko langile finkoa bazen. Jardunaldi eteneko langile finkoen kasuan, enpresak 20 egun ordainduko ditu.

*15. artikulua. Aurrezaintza.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiei dago kienean eta Gizarte Segurantzako kotizazioaren ondorioetarako bakar-bakarrik, indarrean dauden xedapenak aplikatuko dira. Jarraiko jardunaldian diharduen langile finko orok, gaixotasun arrunta, lanbide gaixotasuna edo lan istripua jasanez gero, bere soldata osoa jasoko du. Horretarako, Gizarte Segurantzaren prestazioak enpresak osatuko ditu.

*16. artikulua. Aseguru poliza.*

2008. urterako langile guztiek aseguru poliza bat izango dute honako baldintza hauek bermatuz:

Lan istripuak eragindako heriotza: 46.252,00 €.

Ezgaitasun Iraunkor Erabatekoa eta Absolutua (lan istripuak eragindakoa): 61.669,00 €.

2009. urtean kopuru horiek honako gehikuntza izango dute: EAEko 2008. urteko KPI gehi puntu bat (1).

*17. artikulua. Baldintzarik onuragarriak.*

ekoizle bakoitzak indibidualki dituen baldintzak hitzarmen honetan ezarritakoak baino hobekiak badira oro har, oso-osorik errespetatuko zaizkio, enpresak eta langileak bestelako akordioak adosten ez badute behintzat.

*18. artikulua. Zereginak.*

Era askotako zereginak burutzen dituen langileak, kategoriarik handienari dagokion soldata jasoko du, itundutako salbuespenetan izan ezik.

Enpresak, bere iritziz egokiak diren zereginak aginduko dizkio langileari baldin eta langileak aitortuta duen lanbide kategoriaren antzekoari badagozkio eta, betiere, langilearen lanbide heziketa kaltetzen ez badute.

*19. artikulua. Jarduera sindikala.*

Legez eraturako Zentral Sindikal batean afiliatuta dauden langileek enpresako Sekzio Sindikalak eratu ahal izango dituzte, baldin eta Zentral Sindikal horrek enpresako langileen gutxienez %20 afiliatuta badauka.

Enpresa Batzordeko kide bakoitzak hilean 15 ordu ordaindu izango ditu berezkoak dituen ordezkari lanak bete ditzan. Ordu horiek erabili ahal izateko, ordea, 24 orduko aurretiaz jakinarazi beharko dio enpresari.

Enpresako Sekzio Sindikalek eskubide osoa izango dute beren argitarapenak hedatzeko, kotizazioak biltzeko eta berrazkoak dituzten zereginak burutzeko. Zeregin horiek, dena den, lanorduez kanpo beteko dituzte.

*20. artikulua. Asanbladak.*

Enpresak lanordutan zein lanorduez kanpo asanbladak egiteko baimena emango du urtean 4 ordu ordaindu gainditu gabe.

*Artículo 14. Indemnización por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento, cualquiera que sea el tiempo de servicio en la empresa, ésta otorgará a los familiares del fallecido, una mensualidad del sueldo real, siempre que el trabajador se encontrase en activo y fuese fijo de carácter continuo, siendo de 20 días, cuando se tratase de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

*Artículo 15. Previsión.*

Para todo el personal afectado por este convenio y a los efectos exclusivos de cotización a la Seguridad Social, regirán las disposiciones en vigor. El personal fijo de carácter continuo recibirá, en caso de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, su sueldo completo, para cuyo efecto se complementará por la empresa las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar éste.

*Artículo 16. Póliza de seguros.*

Se establece una póliza de seguros para todos/as los /as trabajadores/as de la empresa, en las siguientes condiciones para el año 2008:

Muerte por accidente de trabajo: 46.252,00 €.

Incapacidad Permanente Total y Absoluta (derivada de accidente de trabajo): 61.669,00 €.

En el año 2009 las cantidades anteriores se verán incrementadas en el IPC de la CAPV del 2008 más 1 punto.

*Artículo 17. Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual disfruten los/las productores/as, superiores globalmente consideradas a las establecidas en este convenio, les serán respetadas íntegramente, salvo pacto entre la empresa y trabajadores/as en contrario.

*Artículo 18. Funciones.*

El personal que realice varios cometidos, percibirá el sueldo correspondiente a las funciones de la categoría superior, salvo excepciones pactadas.

La empresa podrá encomendar al trabajador/a los trabajos que considere oportunos, siempre y cuando éstos correspondan a la categoría profesional similar que tenga reconocida y no suponga menoscabo de su formación profesional.

*Artículo 19. Actividad sindical.*

Los/as trabajadores/as de la empresa que estén afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, siempre que la central sindical tenga o posea en la empresa un porcentaje de afiliados no inferior al 20%.

Los/as componentes del Comité de Empresa, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas cada uno/a de ellos/as para el ejercicio de sus funciones de representación. Para utilizar dichas horas deberán de comunicar a la empresa con 24 horas de antelación.

Las Secciones Sindicales de empresa podrán difundir libremente sus publicaciones, recaudar sus cotizaciones y demás tareas propias de la misma. Tales cometidos deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

*Artículo 20. Asambleas.*

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 4 horas.

Biltzar horietarako deia Enpresa Batzordeak edo Ordezkarri Sindikalek egingo dute, gutxienez 48 orduko aurretiaz Enpresako Zuzendaritzari jakinaraziz. Jakinarazpen horretan adieraziko dira bai asanblada egiteko eguna baita gai zerrenda ere.

Ezarri den muga gainditu gabe, asanbladetan emandako orduak alokairu errealearen arabera ordainduko dira.

#### 21. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honen jarraipen, betetze edo interpretazio lanerako Batzorde Misto bat eratu da. Bi alderdietako batek deitzean bilduko da eta enpresarekin zerikusia duten izaera orokorreko arazo guztiak eztabaidatuko ditu.

Batzorde hori, alderdi bakoitzeko hiru kidez osatuta egongo da eta bloke ekonomiko edo gizarte mailako gai multzo bakoitzeko hartuko dira erabakiak, ez bertaratu direnen botoen gehiengoaren arabera. Proposatzen diren gaiak, bilerarako aurreikusi den data baino gutxienez astebete lehenago aurkeztuko zaizkio batzordeari.

#### 22. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdiei dagokienean Langileen Estatutuan, Lan Ordenantzan eta Ikuskizun eta Kiroletako Hitzarmen Probintzian ezarritakoa eta gainontzeko legezko xedapenak beteko dira.

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

#### Lehena.

Ordu murrizketa, denboraldi baxuko atsedeen egunetan edota elkarren adostasunez erabakitako oportetean gozatuko da.

#### Bigarrena.

Aparteko orduak, ordu arruntaren balioari %75 erantsita ordainduko dira.

#### Hirugarrena.

Bitariko batzorde bat sortuko da, hurrengo hitzarmenari begira, lanbide-sailkapenerako sistema berria ezartzeko, honako helburuarekin: Lanbide-talde eta -kategoriak sailkatzeko; lanbide-kategorien definizioa eta baliokidetzak finkatzeko, eta hala badagokio, gaur egungoak moldatu, aldatu edo ezabatzeko.

#### Laugarrena.

Kluba lanaldi-partzialeko lan-harreman mugagabea duten langileei lanaldi-luzapenak eskaintzen ahaleginduko da, betiere zerbitzuko beharrek hala eskatzen badute.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados sindicales y se comunicarán con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales.

#### Artículo 21. Comisión mixta.

Se establece una Comisión Mixta de seguimiento, cumplimiento o interpretación del convenio. Dicha comisión se reunirá a petición de alguna de las partes y tratará de todos los temas conflictivos de carácter general que afecten a la empresa.

Estará compuesta por tres miembros de cada parte y los acuerdos se adoptarán por bloques económicos y sociales, no por la mayoría de votos de los asistentes. Las consultas que se planteen deberá dirigirse a la comisión con una antelación no inferior de una semana de la fecha prevista para la reunión.

#### Artículo 22. Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ordenanza laboral, Convenio Provincial de Espectáculos y Deportes y demás disposiciones legales.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera.

La reducción de horas se disfrutará en días de descanso o vacaciones de mutuo acuerdo y temporada baja.

#### Segunda.

Las horas extraordinarias se abonarán con el 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

#### Tercera.

Se crea una Comisión paritaria para el establecimiento, de cara al próximo Convenio, de un nuevo sistema de clasificación profesional: Grupos y categorías profesionales; definición y equivalencia de categorías profesionales y adaptación, modificación o supresión, en su caso, de las actuales.

#### Cuarta.

El Club procurará proponer ampliaciones de jornada a los trabajadores que tengan una relación laboral indefinida a tiempo parcial siempre y cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

### ERANSKINA I. 2008KO ALOKAIRU TAULAK / ANEXO I TABLAS SALARIALES 2008

Taldea Grupo	Kategoria Categoría	Oinarrizko alokairua Sueldo Base	
		Hileko alokairua Sueldo mensual	Urteko alokairua Sueldo anual
1	Zuzendaritza / Dirección	2.430,96 €	36.464,40 €
2	Administrazioko sekzioburua / Jefe Sección Administración	1.938,66 €	29.079,90 €
3	Sukaldeko sekzioburua / Jefe Sección Cocina	2.007,86 €	30.117,90 €
4	Ostalaritzako sekzioburua / Jefe Sección Hostelería	1.777,08 €	26.656,20 €
5	Gidaria/Biltegizaina / Chofer /Almacén	1.692,44 €	25.386,60 €
6	Zelaiko langilezaina / Capataz de campo	1.507,11 €	22.606,65 €
7	1. mailako ofizial administraria / Oficial 1.ª Administrativo	1.533,87 €	23.008,05 €



Taldea Grupo	Kategoria Categoría	Oinarrizko alokairua Sueldo Base	
		Hileko alokairua Sueldo mensual	Urteko alokairua Sueldo anual
8	1. mailako ofiziala, hainbat lanbidetakoa (zelaia, mantentze lanak, etab.); ostalaritzako 1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª, oficios varios (Campo, mantenimiento, etc) Oficial 1.ª hostelería	1.400,11 €	21.001,65 €
9	2. mailako ofizial administraria; 2. mailako ofiziala, hainbat lanbidetakoa (zelaia, mantentze lanak, etab.); ostalaritzako 2. mailako ofiziala / Oficial 2.º Admón. Oficial 2.ª, oficios varios (Campo, mantenimiento, etc) Oficial 2.ª hostelería	1.270,88 €	19.063,20 €
10	Hautzaindegiko monitorea / Monitor Guardería	1.263,78 €	18.956,70 €
11	Hainbat lanbidetako edo espezialitateko laguntzailea sekzio guztietan / Ayudante oficios varios o Especialidad en todas las secciones	1.230,88 €	18.463,20 €
12	Lanbideetako laguntzailea hainbat sekzio jarraitutan / Auxiliar de oficios en Secciones varias de carácter continuo.	1.169,43 €	17.541,45 €
13	Sasoikako laguntzailea aldizkako hainbat sekziotan / Auxiliar de temporada en secciones varias de carácter discontinuo.	1.113,09 €	16.696,35 €
14	Udako behin-behinekoa / Eventual verano.	992,16 €	14.882,40 €

\*\*\* Hitzarmeneko Urteko Oinarrizko Alokairua, Hileko Oinarrizko Alokairua 15 hilekotan biderkatzearen emaitza da.

\*\*\* El Sueldo Base Convenio Anual resulta de multiplicar por 15 mensualidades el sueldo base convenio mensual.

**7 UDAL ADMINISTRAZIOA / ADMINISTRACION MUNICIPAL 7**

**DONOSTIAKO UDALA**

**Planeamendu eta Gestioko  
Lege eta Administrazio Zerbitzua**

*Behin betiko onarpena emana du «Etxegi-Ibaeta IB.10.B» Alorra Urbanizatzeko Proiektuak.*

Gobernu Batzarrak 2008ko azaroaren 7an egin zuen bileran behin betiko onarpena ematea erabaki zuen «Etxegi-Ibaeta IB.10.B» alorra urbanizatzeko proiektuari, Asmatuk eta Arkilanez idatzi eta Arkitektoen Elkargo Ofizialak 2008ko uztailaren 14an idatzitari.

Behin betiko onarpena baldintza hau betetzez gerotan emana da: Aintzat hartu beharko dira udal zerbitzu teknikoek egindako txostenetan adieraziak.

Erabaki honek amaiera ematen dio administrazio bideari. Horren kontra, berraztertze errekurtsoa aurkez dakioko Donostiako Gobernu Batzarrari, hilabetea iragan aurretik, edo, bestela, Donostiako Administrazioarekiko Auzietarako Sailera jozuzanean, bi hilabete baino lehen.

Iragarki hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunean hasiko dira epeak.

Donostia, 2008ko azaroaren 21a.—Iñaki Atxukarro Arruabarrena, Hirigintzako Zuzendaria.

(4515)

(13325)

**AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN**

**Servicio Jurídico Administrativo de  
Planeamiento y Gestión**

*Aprobación definitiva del Proyecto de Urbanización del Area IB.10.B Etxegi - Ibaeta.*

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 7 de noviembre de 2008, acordó aprobar con carácter definitivo el Proyecto de Urbanización del Area IB.10.B Etxegi – Ibaeta, redactado por Asmatu y Arkilan, visado por el Colegio Oficial de Arquitectos con fecha 14 de julio de 2008.

La aprobación se otorga con la condición de que se deberán tener en cuenta las observaciones contenidas en los informes emitidos por los técnicos municipales.

Contra el precedente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de Reposición ante la Junta de Gobierno Local, en el plazo de un mes, o impugnarlo directamente en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Donostia-San Sebastián.

Los plazos señalados se computarán a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 21 de noviembre de 2008.—El Director de Urbanismo, Iñaki Atxukarro Arruabarrena.

(4515)

(13325)