

Xedapen Orokorrak

OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

6100

398/2005 DEKRETUA, azaroaren 29koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langileen lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmena onartze duena.

Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen ordezkari- organoei, lan-baldintzak zehazteari eta langileen parte-hartzeari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legean, eta hori aldatzeko emandako uztailearen 19ko 7/1990 Legean eta ekainaren 30eko 18/1994 Legean, talde-negoiazioa eta enplegatu publikoen lan-baldintzak zehazteko partaidetza arautzen dira, sindikatu- ordezkari- organoentzako onartutako gaitasunari esker eta horretarako erabiltzeko mahaian bidez egin daitezkeen.

Lege-testu horretan aurreikusitakoarekin bat etorriz, administrazioaren eta sindikatuen ordezkari- hitzarmenak egin ditzakete funtzionarioen lan-baldintzak zehazteko, beti ere beren eskumenetako gai propioetan; baina, akordioak baliozkoak eta eragileak izateko, administrazio bakoitzeko gobernu- organo- onarpen adierazi eta formal behar da.

Aipatutako moduan aurreikusita dagoena betetzeko, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoetako zerbitzuan dagoen langileen ordezkari- organoei buruzkoa, hauteskunde prozesua arautzeko, lan baldintzak eta partaidetza erabakitze- ko den urriaren 6ko 304/1987 Dekretuan xedatutakoarekin bat etorriz, eta gero irailaren 4ko 228/1990 Dekretuarekin eta uztailearen 28ko 328/1994 Dekretuarekin aldatu zen, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere erakunde autonomoen zerbitzuko funtzionarioen negozi- azio- mahai sektoriala eratu zen; eta eremu horretan ekainaren 12ko 9/1987 Legeko 30 eta 31. artikuluetan aipatutako sindikatu-ekin ekin zitzaion negozi- azio- prozesuari. Prozesu horren amaieran lan- baldintzak zehazteko aurre hitzarmena lortu da, CC.OO sindikatuak sinatuta.

Aurre hitzarmen hori baliozkoa eta eraginkorra izateko, aipatutako 9/1987 Legean jasotako aurreikuspe- nei jarraiki, Euskal Autonomia Erkidegoko Jaurlaritzaren Kontseiluaren onarpen adierazi eta formal behar da; horretarako, bada, dekretu hau.

Aurreko horien indarrez, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren proposamenez, Jaurlaritzaren

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6100

DECRETO 398/2005, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por Ley 7/1990, de 19 de julio, y Ley 18/1994, de 30 de junio, regula la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales y a través de las mesas de negociación que al efecto se constituyan.

Conforme a las previsiones del referido texto legal, los representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales podrán llegar a acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, que versarán sobre materias propias de su competencia y cuya validez y eficacia requiere de la aprobación expresa y formal de los órganos de gobierno de la respectiva Administración.

En cumplimiento de las referidas previsiones, y conforme a lo dispuesto en el Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de Órganos de Representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, modificado por Decreto 228/1990, de 4 de setiembre, y Decreto 328/1994, de 28 de julio, se constituía la Mesa Sectorial de negociación para el personal funcionario al Servicio de la Administración Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, iniciándose, en dicho ámbito, el proceso de negociación con las organizaciones sindicales a que se refieren los artículos 30 y 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, que ha concluido con el Preacuerdo alcanzado en la determinación de las condiciones de trabajo, suscrito con la organización sindical CC.OO

La validez y eficacia del Preacuerdo obtenido requiere, atendiendo a las previsiones contenidas en la citada Ley 9/1987, de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, a la que se procede ahora mediante el presente Decreto.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, y previa deliberación y

Kontseiluak 2005eko azaroaren 29 an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

Artikulu bakarra.— Onartu egiten da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere erakunde autonomoen zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko hitzarmena, eta dekretu honen eranskinean argitaratzen da.

Vitoria-Gasteizen, 2005eko azaroaren 29an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

ERANSKINA
398/2005 DEKRETUA, AZAROAREN 29KOA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZUKO LANGILEEN
LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN
HITZARMENA

ATARIKO TITULUA

ARAU OROKORRAK

1. artikulua.— Helburua.

Hitzarmen honen bitartez Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioan lanean diharduten langileen lan-baldintzen aplikazio-eremua arautzen da. Horrekin, lan-harreman egokiak sustatu nahi dira.

2. artikulua.— Pertsona-eremua.

1.— Hitzarmena osotasunean aplikatuko zaie karre-rako funtzionarioei, honako kidegoei izan ezik:

- a) Ertzaintzako langileei.
- b) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko irakasleei.
- c) Osakidetzako langileei.
- d) Tokiko osasun kidegoetako langile izanik toki-administrazioaren eremuetan titular legez zerbitzuak ematen dituztenei.
- e) Justizia Administrazioan lanean diharduten funtzionarioei.

2.— Bitarteko funtzionarioei eta praktiketan diharduten funtzionarioei hitzarmen horretan jasotako xedapen hauek aplikatuko zaizkie:

aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 29 de noviembre de 2005,

DISPONGO:

Artículo único.— Aprobar el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, que se acompaña como anexo al presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 29 de noviembre de 2005.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

ANEXO AL DECRETO 398/2005, DE 29 DE
NOVIEMBRE.

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL
SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1.— Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi comprendido en su ámbito de aplicación, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del mismo.

Artículo 2.— Ámbito personal.

1.— El presente Acuerdo será de aplicación, en su integridad, al personal funcionario de carrera a excepción de los colectivos que a continuación se detallan:

- a) Personal de la Policía Autónoma.
- b) Personal docente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- c) Personal adscrito al ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud.
- d) Personal perteneciente a los Cuerpos Sanitarios locales que preste servicios como titular en las demarcaciones de la Administración Local.
- e) Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

2.— Al personal funcionario interino y funcionario en prácticas le serán de aplicación las previsiones que en el mismo se contienen relativas a:

- a) Lansariei eta lanaldiari dagozkionak.
- b) Baimenei eta lizentziei dagozkienak.
- c) Osasen-ikuskapenei eta istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruiei dagozkienak.
- d) 14.1 artikuluan araututako soldata-aurrerapenei eta 16. artikuluan aurreikusitako gizarte-funtsetik eratorritako diru-laguntzak.
- e) Euskalduntzeari eta alfabetatzeari dagozkionak, I. tituluan aurreikusi bezala.
- f) Langile horiei zehazki dagozkien bestelako guztiak.

3. artikulua.— Indarraldia.

Hitzarmen hau sinatzean sartuko da indarrean, 67., 68. eta 69. artikulua izan ezik, izan ere, horien indarraldia Laugarren Xedapen Iragankorrean xedatutakoaren arabera hasiko baita. Bestalde, 16. artikuluan araututako gizarte funtsak bere baitan hartuko ditu 2005eko urtarrilaren 1etik 2005eko abenduaren 31ra bitartean izandako gertaerak.

Hitzarmenaren indarraldia berariaz luzatuko da hitzarmen berri bat indarrean sartzen den arte.

Alderdi biek adosten dute hitzarmen hau baliogabe uzteko, indarraldiaren epemuga heldu baino hiru hile lehenago jakinarazi beharko diotela elkarri.

4. artikulua.— Izaera.

Hitzarmen honek gutxienekoak jasotzen ditu eta zatiezina da ondorio guztietarako, hitzartutako baldintzek multzo oso bakar bat osatzen baitute eta, ondorioetarako, osorik eta elkarturik multzotzat joko dira. Beraz, baldintzak ezingo dira beren inguruetik kanpo berraztertutako ezta artikulua batzuk besteak baztertuz ezarri nahi izan ere; bere osotasunean ezarri eta bete beharko da beti.

5. artikulua.— Interpretatze sistematikoa eta integratzailea.

Hitzarmenean jasotako baldintzen zentzua eta norainokoa aztertzerakoan, bere osotasunean hartu beharko dira hitzarmenean jasotako baldintzak, hain zuzen ere, litezkeen ez egite, hutsune, argitasun-falta edo ambigüetasun orok itunaren jatorrizko izpirituari muzin egin ez diezaion.

6. artikulua.— Lan-arloko gatazka kolektiboak.

Hitzarmena sinatu duten alderdiek hitz ematen dute elkarriketaren bidea agortu arte ez diotela ekingo zehapen neurriak hartzeari edota gatazka kolektiboak sustatzeari.

7. artikulua.— Aplikazioa.

1.— Zuzena.— Hitzarmena sinatu duten alderdiek hitz ematen dute hitzarmena zuzenean aplikatzeko, eta

- a) Retribuciones y jornada de trabajo.
- b) Permisos y licencias.
- c) Revisiones médicas y seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil.
- d) Anticipos regulados en el artículo 14, apartado 1, y ayudas económicas derivadas del fondo social previsto en el artículo 16.
- e) Euskaldunización y alfabetización, en los términos que se prevén en el título I.
- f) Todas aquellas otras que específicamente se refieren a dicho personal.

Artículo 3.— Ámbito temporal.

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde la firma del mismo, excepto los artículos 67, 68 y 69, cuya vigencia se iniciará según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta. El Fondo social regulado en el artículo 16 dará cobertura a supuestos de hecho acaecidos entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2005.

El Acuerdo se entenderá prorrogado expresa y temporalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Ambas partes convienen en que la denuncia del presente Acuerdo se deberá efectuar con una antelación de tres meses a la fecha de vencimiento de su vigencia.

Artículo 4.— Carácter.

El Acuerdo tiene un carácter mínimo necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.— Interpretación sistemática e integrativa.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener el Acuerdo, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 6.— Conflictividad colectiva.

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

Artículo 7.— Aplicación.

1.— Directa.— Las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no

testuan adostutako baldintzak aldaraz ditzaketen jarre-
rak ez bultzatzeko.

2.– Lehenetsuna.– Hitzarmen honetan jasotako artikulua eta xedapenak beste edozeinen aurretik aplikatuko dira, eta testu honetan aurreikusitakoak barne hartzen ez duen gainerako guztian, indarrean dagoen araudi ordeztaila aplikatu beharko da.

I. TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

8. *artikulua*.– Lanorduetan euskara ikastaroetara joateko emandako baimenen lehenetsun-irizpideak.

HAEEK lanorduetan euskara-ikastaroetara joateko emandako baimenen lehenetsun-irizpideak honako hauek izango dira:

1.– Derrigorrezkotasun-datako hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta oraindik egiaztatu ez dutenak.

2.– Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta oraindik egiaztatu ez dutenak.

3.– Derrigorrezkotasun-datako hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.

4.– Derrigorrezkotasun-datarik gabeko hizkuntz eskakizuna duen lanpostuan aritu eta dagoeneko egiaztatu dutenak.

Edonola ere, kontuan izango da langile guztiek, berdin dio karrerako funtzionario edo bitarteko funtzionario izan, lanorduetan hizkuntza-ikasketekin jarraitze-ko aukera izan dezatela derrigorrezkotasun-datako hizkuntz eskakizuna duten lanpostuetan.

Era berean, lanorduetan hizkuntza ikastera doan langile orok, banan banako prestakuntza-plana izan beharko du. Banan banako plana hizkuntza-ikasketen planaren zerbitzura dagoen tresna denez, aurretiazko baldintza da euskara ikasteko ikastaroetara joan ahal izateko baimenak emateko. Beraz, ez da onartuko baimen-eskabiderik, baldin eta banan banako ikasketa planik ez badu aurkezten.

Hala badagokio, baimena ematerakoan, kontuan izango da eskatzaileak aurretiaz eskatutako hizkuntza-ikasketen aprobetxamendu-maila.

Banan banako prestakuntza-planaren arabera hizkuntza ikastea bermatuta izango du langileak, lekualdaketatik edota beste edozein arrazoirengatik bere lanpostuko ezaugarriak aldatzen badira ere.

promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

2.– Preferente.– Los artículos y disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

TÍTULO I

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 8.– Criterios de prioridad para la concesión de licencias para cursos de euskera en horario laboral.

Los criterios de prioridad para la concesión de licencias para el acceso a los cursos de euskera en horario laboral organizados por el IVAP, serán los siguientes:

1.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.

2.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.

3.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

4.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

En cualquier caso, se contemplará la formación lingüística en horario laboral de todo el personal, funcionario de carrera o interino, en plazas que tengan asignada fecha de preceptividad.

Asimismo, todo el personal que vaya a acceder a la formación lingüística en horario laboral deberá contar con un plan de formación individualizado. Dado que el plan individualizado es un instrumento al servicio de la planificación de la formación lingüística, constituye un paso previo a la concesión de licencias para el acceso a los cursos de euskera. En consecuencia, no se podrán admitir a trámite autorizaciones de solicitudes que no cuenten con el correspondiente plan individualizado de formación.

En la concesión de la autorización se tendrá en cuenta, en su caso, el grado de aprovechamiento del proceso de formación lingüística llevado a cabo previamente por la persona solicitante.

Se garantizará la continuidad de aquella formación lingüística iniciada conforme a un plan de formación individualizado, aunque las características del puesto de trabajo de la persona concernida hayan variado, por traslado a un puesto distinto o por cualquier otro motivo.

9. artikulua.— Ikastaroen eskaintza, eskabideen kudeatzea eta euskara ikasteko ikastaroekin zerikusirik duten gainerako kontuak.

1.— Kasu guztietan, HAEEk HABErekin izenpetutako hitzarmenean jasotako bideen barruan, lau pres-takuntza-modu eskainiko ditu, aurrekontuak uzten dizkion aukerak kontuan izanda:

a) Barnetegietako ikastaro trinkoak edo bost orduko ikastaro trinkoak, egunerokoak, astelehenetik ostiralera artekoak. Ikastaro horiek dirauten artean, langileak ez du lanera joan beharrik izango, baina edozer dela ere, egunen batean ez badago ikastarorik, lanera joan beharko du.

b) Ikastaroak, egunero 2 orduko moduluetan.

c) Funtzio publikoan euskara gehiago erabil dadila sustatzeko berariazko ikastaroak. Horretarako, lan-tresna eta kontsulta-bide egokiak eskainiko zaizkie langileei lanpostuari atxikitako eginkizunak ele bietan gauza ditzaten. Ikastaro horiek hurrengo gai hauek jorratuko dituzte, besteak beste: administrazioko hizkera errazteko bideak, testuak egin eta zuzentzeko teknikak, idazteko teknikak, ahozko hizkera, etab.

Hizkuntza norberak bakarrik ikasteko aukera, hau da, irakaslearen presentziarik gabe, soilik ahalbidertuko da idatz-zati honen b) puntuan eskaintzen diren ikasgelako klaseetara joateko ezintasun jarraitua behar bezala frogatzen denean.

2.— Ikastaroa ematen den tokia, edozein dela ere, lan-tokitzat hartu beharko da. Hortaz, aurreko lerroaldeetan adierazitako ikastaroetara hutsegiteak edo berandu joateak, langile hori zein sailetakoa den kontuan hartuta sail horretako Zerbitzu zuzendaritzari argitu beharko dizkio.

3.— Horretara, sail bakoitzak ordezkapenak egiteko beharrezkoak deritzan kontratazioak burutuko ditu, lanorduetan euskara ikasteko ikastaroetara joateko emandako baimenen arabera.

4.— Euskara ikasteko ikastaroetara joan nahi dutenek, dagokien zerbitzu zuzendaritzari aurkeztu beharko diote eskabidea. Aurkeztutakoan, zuzendaritzak baiezkoa edo ezezkoa emango die aurkeztutako eskabideei, artikulua honetan jasotako irizpideekin bat etorritik eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak deialdi bakoitzean berariaz ezarritako epeetan eta moduan. Langileak dagokien saileko zerbitzu zuzendaritzarekin izango dira harremanetan eta, zuzendaritzak, aldi berean, HAEErekin arituko dira elkarlanean, antolatze-lanetan eta dagokion administrazio-garapenean. Horretarako, sail bakoitzak ordezkari bat izendatuko du HAEErekin harremanetan egoteko.

Euskara ikasteko ikastaroetan berandu hasiz gero, edota dagoeneko hasita daudenean bertan behera utziz gero, dela gaixotasunarengatik dela behar bezala egiaztatutako bestelako zioengatik, betiere interesdunari

Artículo 9.— Oferta de cursos, gestión de solicitudes y otros aspectos relacionados con los cursos de euskera.

1.— El IVAP, de conformidad con los mecanismos previstos en el convenio suscrito con HABE, ofrecerá dentro de sus disponibilidades presupuestarias, los siguientes tipos de actividades formativas.

a) Cursos intensivos en régimen de internado, o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes. En ambos casos el personal estará exento de la jornada laboral, debiendo acudir a su puesto normal de trabajo todos aquellos días laborables, de lunes a viernes, en que por algún motivo no se impartieren las clases mencionadas.

b) Cursos en módulos de 2 horas diarias.

c) Cursos específicos tendentes a fomentar el uso del euskera en la función pública, proporcionando herramientas de trabajo e instrumentos de consulta a los trabajadores y trabajadoras, a fin de facilitar el desempeño bilingüe de las funciones del puesto de trabajo. Estos cursos versarán sobre temas como la simplificación del lenguaje administrativo, redacción y corrección de textos, técnicas de escritura, el discurso oral, etc.

La formación lingüística mediante sistemas de autoaprendizaje se posibilitará subsidiariamente únicamente en aquellos supuestos en los que existan motivos probados que impidan la asistencia normal y continuada a las clases de carácter presencial ofertadas en el punto b) de este apartado.

2.— A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo. En consecuencia, las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos expresados en los párrafos anteriores, deberán ser justificadas ante la Dirección de Servicios del Departamento al que pertenezca la persona que las cometa.

3.— Los Departamentos tramitarán las contrataciones de sustitución que se consideren oportunas, en función de las autorizaciones concedidas para los cursos de euskera en horario laboral.

4.— Las personas interesadas dirigirán las solicitudes para cursos de euskera a las Direcciones de Servicios correspondientes que, a su vez, las autorizarán o denegarán, en base a los criterios establecidos en este artículo y en los plazos y modos que serán expresamente comunicados por el Instituto Vasco de Administración Pública en el contexto de cada convocatoria. El personal se relacionará con las Direcciones de Servicios de sus respectivos departamentos y éstas, a su vez, coordinarán con el IVAP, la organización y desarrollo administrativo correspondiente. A tal efecto, cada Departamento designará un interlocutor o interlocutora a través de quien se articularán las relaciones con el IVAP.

Cuando se produzca un retraso temporal en la incorporación a los cursos de euskera o, una vez iniciados, se produzca un abandono temporal por motivos de enfermedad, u otros suficientemente justificados y en todo

egotzi ezinezkoak, interesdunak HAEEri eska diezaioke ikastaroetan onartua izatea Zerbitzu Zuzendaritzaren bitartez. Bi kasu horietan ezinbestekoa izango da ikastaroetan berandu hastearen berri eta gaixotasunagatikko bajaren berri HAEEri jakinarazi izana Zerbitzu Zuzendaritzaren bitartez. Kasu horietan, HAEE saiatuko da interesduna ikastaroetan sartzen, baina, betiere, aukera hori baldin badago.

5.— Sailek zainduko dute ikastaroetan matrikulatutako langileek beren oporrak eta ikastaroak egokituta izan ditzaten, ikastaroetara ez joateak gerta ez daitezten.

6.— Administrazioaren ardurak izango da ikastaroen berri ahalik eta gehien zabaltzea. Horretarako, HAEEK iragarkiak eta komunikazioak bidaliko dizkie Funtzio Publikoko Zuzendaritzari, sailetako zerbitzu zuzendaritzari eta sindikatuei Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzaren bidez.

7.— Sindikatuen ordezkariarekin negoziatuko dira, hala lanpostuei atxikitako hizkuntz eskakizunak, nola hizkuntz eskakizun horien derrigorrezkotasun-data. Baita euskararen erabilpena arauzkotzeko plana ere.

10. artikulua.— Ahalegin partekatua printzioaren arabera euskalduntzea.

1.— Lanalditik kanpo euskarazko ikastaroetan parte hartuko duten langileei, lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna kontuan izan gabe, HAEEK matrikula eta barnetegiari dagokiona —hala behar duenean— ordainduko die. Baimen hori izanaz jarraitzeko, langile horiek probetxu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere HAEEK jarriko eta neurtuko duena. HAEEK duen aurrekontuak uzten duen mugaren barruan, eskarien artean lehentasunak jartzeko, hitzarmen honetako 8. artikuluan jasotakoak hartuko dira kontuan.

2.— Era berean, lanalditik kanpo euskarazko ikastaroetan parte hartzen duten lagunek, egunero gutxienez bi ordukoak egiten badituzte, edo lanalditik kanpo barnetegi batean parte hartzen badute, ordaindutako baimena eskuratzeko eskubidea izango dute, gastuen ordainketa aparte, aurreko paragrafoan esaten denez. Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroetarako ere aitortuko da baimen hori, baita egunean bi ordu baino gutxiagoak badira ere. Baimen horren iraupena ikastaroan izandako asistentziako orduen laurdena izango da. Barnetegietara joanez gero, asistentziako egun baldiodunen herenekoak izango da baimena. Baimen hori dela-eta, inoiz ere ezin izango dira bost egun baldiodun baino gehiago hartu urtean, eta muga hori berori izango da hainbat ikastarotan parte hartzeagatik lortzen diren baimenen kasuan.

Baimen hori eskuratzeko, langile horiek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere HAEEK jarriko eta neurtuko duena. Hizkun-

caso ajenos a la voluntad de la persona interesada, ésta podrá solicitar al IVAP su reincorporación a los cursos, a través de la Dirección de Servicios. Para ello será imprescindible que en ambos casos el retraso en la incorporación y la baja por enfermedad hayan sido notificadas al IVAP a través de la Dirección de Servicios. En estos casos el IVAP procurará la reincorporación siempre y cuando ésta sea materialmente posible.

5.— Los Departamentos garantizarán que quienes estén matriculados en los cursos de euskera adecuan sus vacaciones al calendario de los mismos, de suerte que no se produzcan ausencias.

6.— La Administración garantiza la máxima difusión y publicidad de los cursos, que se articulará a través de anuncios y comunicaciones que el IVAP remitirá a la Dirección de Función Pública, a las Direcciones de Servicios de los Departamentos y a las Centrales Sindicales, a través de la Dirección de Negociación Colectiva.

7.— Será objeto de negociación con la representación sindical el proceso de asignación de los perfiles lingüísticos y preceptividades a los puestos de trabajo, así como el Plan de Normalización del Uso del Euskera.

Artículo 10.— Euskaldunización bajo el principio de esfuerzo compartido.

1.— Al personal que, con independencia del perfil lingüístico que tenga asignado su puesto de trabajo, realice cursos de euskera fuera de la jornada laboral, le serán sufragados por el IVAP, los gastos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento que, en su caso, será fijado y contrastado por el IVAP. Las prioridades para atender a estas demandas dentro de los límites presupuestarios del IVAP serán las recogidas en el artículo 8 de este Acuerdo.

2.— Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior. Este permiso se reconocerá también para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegis, el permiso será equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos.

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento que será establecido y, en su caso, contrastado por el IVAP. Para

tza Eskola Ofizialean ikasi bada, ikastaroko frogak gainditzea izango da aprobetxamendu hori.

Ezingo da halako baimenik eman, harik eta, ikastaro bakoitza amaitu eta gero, aprobetxamenduari buruz ezarritako irizpideak lagun bakoitzak nola bete dituen jakinarazteko informazioa HAEEK eman arte.

Baimen hori euskarako ikastaroa amaitu eta hurrengo seihilekoan erabiliko da. Horretarako, zerbitzu zuzendaritzek Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari bidaliko diote sail bakoitzari atxikita egon eta baimena jasotzeko eskubidea duten langileen zerrenda, baita baimenaz baliatzeko egunak ere.

Nolanahi ere, zerbitzuaren premien menpe egongo da baimen hortaz baliatzeko araubidea.

3.- Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren 2004ko apirilaren 30eko Aginduarekin bat etorritz, ordu-kredituaren saldoa agortu gabe lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatu duten langileek, euskalduntzearekin jarraitzea eska dezakete, egiaztatutakoaren ondorengo hizkuntza-eskakizuna egiaztatu arte, banan banako prestakuntza-plana jarraituz eta ahalgin partekatua printzipioaren arabera. Horrela bada, lan orduetan euskara ikasteko izango duten denbora, aurreko atalean zehaztutakoaz gain, lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzerakoan zeukaten ordu-kredituaren saldoaren bi halako izango da. Lan-denboraren zati hori hurrengo hizkuntza-eskakizuna arteko ordu-kredituaren saldoa jasotzen duen banan banako plan baten jasotako prestakuntza prozesuan zehar banatuko da. Denbora horretaz baliatzeko langileek aprobetxamendu jakin bat atera beharko dute, HAEEK jarri eta, hala badagokio, neurtu ere egingo duena.

11. artikulua.– Derrigorrezkotasun-epeen epemuga.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioetan euskararen erabilpena arauzkotzen duen apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuaren 43.1 artikuluan xedatutakoa, derrigorrezkotasun-epeen epemugari dagokiona, honako hauei aplikatuko zaie:

a) Sindikatuen edo langileen ordezkaritza-eginkizunak egikaritzen aritzegatik lizentzia duten langileei, egoera horretan diharduten bitartean.

b) Senitartekoak zaintzeko lan-utzialdi egoeran dauden langileei, egoera horretan diharduten bitartean.

los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes.

No cabrá la concesión de este permiso hasta tanto, una vez finalizado cada curso, el IVAP proceda a trasladar la información correspondiente al cumplimiento de los criterios de aprovechamiento en relación con cada persona.

El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera. A tal efecto se remitirá por las Direcciones de Servicios a la Dirección de Negociación Colectiva la relación del personal adscrito al Departamento respectivo que tenga derecho al permiso y las fechas de disfrute del mismo.

En todo caso se subordinará a las necesidades del servicio el régimen de disfrute de este permiso.

3.- Aquellas personas que hayan superado el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo sin agotar su saldo de crédito horario, conforme a la Orden de 30 de abril de 2004 de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, y que soliciten continuar su euskaldunización hasta alcanzar el perfil lingüístico inmediatamente superior al de su puesto de trabajo, siguiendo un plan de formación individualizado, podrán acceder a dicha euskaldunización bajo el principio del esfuerzo compartido. A tal efecto, la parte del tiempo de trabajo disponible para dicha euskaldunización alcanzará, además de lo señalado en el apartado anterior, al doble del saldo de crédito horario de que dispusieran en el momento de superar el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo. Esta parte de tiempo de trabajo deberá distribuirse a lo largo de todo el proceso formativo contemplado en un plan individualizado que contemple el saldo de crédito horario hasta el siguiente perfil, y su disponibilidad estará sujeta al logro de cierto nivel de aprovechamiento que será establecido y, en su caso, contrastado por el IVAP.

Artículo 11.– Vencimiento de fechas de preceptividad.

Lo dispuesto en el artículo 43.1 del Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sobre vencimiento de fechas de preceptividad, será de aplicación:

a) Al personal que se encuentre disfrutando de licencias por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal que conlleve la liberación total de asistencias al trabajo, en tanto dure tal situación.

b) Al personal que se encuentre en situación de excedencia para el cuidado de familiares, en tanto dure tal situación.

II. TITULUA

LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

12. artikulua.– Langileentzako aurrezaintza.

1.– Itzarri BGAEaren Sustatzaile eta Kide Babesle da Eusko Jaurlaritzak.

Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioari langile guztientzat eta Erakunde Autonomo, zuzenbide pribatuko Erakunde Publiko eta Sozietate Publikoentzat izango da Itzarri BGA Erakundeak. Aurrezaintza osagarria, enpleguko eta ekarpen mugatuko sistema kudeatuko du.

Aldeen nahia da aurrezaintza osagarriko sistema hau zabaldu eta finkatzea, bai etorkizunean erosteko ahalmena mantentzeko, bai epe luzerako aurrezaintza sortzeko, gero inbertsioetan erabili ahal izateko. Horregatik bada, kide babesleen ekarpenak lantzerantz joko direla kontuan hartu gabe, alderdiek komenigarri ikusten dute sustatzea bazkide osoen borondatezko ekarpenak Itzarri BGA Era, horretarako prozedurak ezarri.

2.– MUFACEn sartuta dauden funtzionarioei dagokien, lan-baldintzak arautzeko 1989ko Hitzarmenaren arabera, MUFACE Elkarkidetzan sartu zen, kotizatutako urte kopuru berarekin Gizarte Segurantzak ematen duen erretiro-prestazioaren baliokidea jaso zezaten. Horrela bada, Elkarkidetzara egindako ekarpenak eta Gizarte Segurantzako kotizazioak baliokidea jaso zezaten, ondorioz, Jaurlaritzak kide babesle lege Itzarri BGAEari egindako ekarpenak jasotzeko eskubidea dute.

13. artikulua.– Istripu, bizitza eta erantzukizun zibilaren aseguruak.

Administrazioak istripu-aseguruen estaldura bere horretan mantenduko du, honako kapital hauen arabera:

Heriotza:	30.000 euro.
Erabateko elbarritasun iraunkorra:	30.000 euro.
Guztizko elbarritasun iraunkorra:	30.000 euro.
Partezko elbarritasun iraunkorra:	30.000 euro arte, baremoen arabera.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak erantzukizun zibilaren polizarekin aseguraturik daude. Poliza hori Autonomia Erkidegoko administrazioak izenpetu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta bere erakunde autonomoen, ordezkarien, langileen eta menpekoen alde, beren eginkizunetan nahiz lanbidezko jardunean ari direnen alde. Aseguru horren zenbatekoa 6 milioira artekoa da hirugarrenei egindako kal-

TÍTULO II

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 12.– Previsión social.

1.– El Gobierno Vasco es Promotor y Socio Protector de Itzarri-EPSV.

Itzarri-EPSV se configura como la Entidad, dirigida al conjunto de personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos así como los Entes públicos de derecho privado y las Sociedades públicas dependientes de la misma, y encargada de gestionar un sistema de Previsión social complementaria, de empleo y de aportación definida.

Es voluntad de las partes que este Sistema de Previsión social complementaria se extienda y consolide, tanto por lo que supone a futuro de garantía de niveles adquisitivos, como de generación de ahorro a largo plazo susceptible de ser utilizado para la inversión. Por ello, e independientemente del hecho de que las aportaciones efectuadas por los socios protectores tienen la consideración de retribuciones, las partes consideran conveniente que se fomenten las aportaciones voluntarias de los socios de número a Itzarri-EPSV, estableciendo procedimientos que las faciliten.

2.– Con respecto al personal funcionario integrado en MUFACE que, conforme al Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de 1989 se integró en Elkarkidetzak con el fin de posibilitar una prestación por jubilación equivalente a la que otorga la Seguridad Social con los mismos años de cotización, se considera que las aportaciones efectuadas a Elkarkidetzak lo son al mismo título que las cotizaciones a la Seguridad Social, y por lo tanto tienen derecho a percibir las aportaciones que el Gobierno, como socio protector, efectúa a Itzarri-EPSV.

Artículo 13.– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

La Administración mantendrá las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte:	30.000 euros.
Invalidez Permanente Absoluta:	30.000 euros.
Invalidez Permanente Total:	30.000 euros.
Invalidez Permanente Parcial:	hasta 30.000 euros según baremo.

El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleados y empleadas y personas dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional. La cobertura de esta pól-

teak ordaintzeko, eta administraziozko langileen lanbideko erantzukizunaren ondorioz sortutako kalteak direnean, 600.000 milioira artekoa gehienez.

Administrazioak mantendu egingo du bizitza-aseguruari eta erabateko elbarritasun iraunkorreko aseguruari dagokion poliza, eta poliza horren gehienezko estalduraren guztizkoa 30.000 eurokoa izango da.

14. artikulua.– Aurrerakinak eta nomina aurreratzeak.

1.– Aurrerakinak.

Lanean diharduten langileek, aurrekontu-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100a arteko ohiko diru-aurrerakinak inongo errediturik gabe hartzeko eskubidea izango dute, beti ere langilearen eta administrazioaren arteko kontratua ez bada hilaren bukaera baino lehen amaitzen. Aipatutako diru-aurrerakina eskatutako hilari dagokion soldatan eman behar da.

Era berean, hileko hainbesteko bat kentzen zaienezko, eskatu dezaketen diru-aurrerakinaren gehienezko kopurua ere hileko soldata garbiaren % 100 izango da, aipaturiko kenketa kendu ondoren.

2.– Nomina-aurreratzeak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek nominaren diru-kopuru bat aldeztu aurretik jasotzeko eskubidea izango dute hitzarmena argitaratzen den egunetik aurrera, beti ere, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

Nominan aurreratzea egiteko dagoen lan bati dagoen soldata aldeztu aurretik ordaintzea da.

1.– Nomina aurreratzea lortzeko, ezinbestekoa izango da bosgarren atalean premia handiko egoeratzat sailkatutako egoeraren baten izatea. Kasu ezberdinen arabera nominan gehienez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak Jaurlaritzaren Kontseiluak erabakiko ditu, sindikatuetako ordezkariekin negoziatu ondoren. Denen, aipatutako artikuluko horretako e), f), g), h), i), j), k), eta l) egoeretan, jaso beharreko kopurua, gehienezko mugaren barruan, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien arabera izango da. Egiaztagiri horiek diru-eskaerarekin batera aurkeztu behar dira eskaera premiazkoa dela frogatzeko.

2.– Mailegu horiek itzultzeko epea hogeita lau hilabetekoa izango da gehienez, eta ez dute interesik sortuko. Nahi izanez gero, aipaturiko epea baino lehen ere itzultzerik egingo da.

3.– Ezin izango da nomina-aurrerapenik eman baldin eta mota horretako lehengo konpromisorik badago kitatu gabe. Halaber, nomina-aurrerapenaren kitapenetik sei hilabete igaroko dira gutxienez beste aurrerapen

liza está limitada a 6 millones de euros por los daños causados a terceras personas, con un sublímite de 600.000 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados o empleadas de la Administración.

La Administración mantiene la póliza de seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura total de 30.000 euros.

Artículo 14.– Anticipos y adelantos de nómina.

1.– Anticipos.

Los trabajadores y trabajadoras en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

2.– Adelantos de nómina.

El personal en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la publicación del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

1.– Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos, se fijará por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis

bat eskatu baino lehen. Dena den, f) idatz zatian azalztzen diren arrazoiek 10 urtetan aurrerapen bakarra eskuratzeko eskubidea emango dute. Arrazoi berberagatik, ezingo da aurrerapenik eman ibilgailua erosteko ere lehen emandakotik 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapenen onuradunek, beren administrazio-egoerak sei hilabete baino gehiagoan nominako bajaran egotera behartzen baditu, eman zaien nomina-aurrerapena oso-osorik itzuli egin beharko dute.

4.– Indarrean dauden maileguen zenbatekoa, gehienez ere, lansari guztien % 2 izango da.

5.– Premiazko beharrak.– Ondorengo kasu hauek izango dira premiazko beharren sortzaileak:

a) Eskatzailearen ezkontzak edo bikote-bizitza egonkorra, ziurtagiriz erakutsia, hasi izana.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo bere ezkontza baliogabekotzat jotzea.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza edo umea hartzea edo adoptatzea.

e) Gaixotasun larria edo ebakuntza: eskatzailearena, bere ezkontidearena, bizilagunarena, seme-alabena edo hartuta dituen adin txikikoena.

f) Ohiko etxebizitza erostea eta horrek sortutako maileguak amortizatzea. Horrelakoetan, itzultzeko epea 48 hilabetekoa izango da, gehienez ere.

g) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

h) Lana egiten den herrira aldatzea bizilekua.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak, ezkontideak, bizilagunak, seme-alabek edo bere ardurapeko pertsonak ordaintzen dituzten matrikulagastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanerako beharrezkoa bada, Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak aurretik egiaztatuta, itzultzeko epea 36 hilabetekoa izango da, gehienez ere.

l) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

6.– Izapideak.– Nominan aurrerapenak egiteko eskakizuna aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, hori sortarazi duen egintzaren egunetik hasita. Dena den,

meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

4.– El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 2% de la masa salarial.

5.– Necesidades urgentes.– Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Servicios del Departamento, el plazo máximo de reintegro será de 36 mensualidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

6.– Tramitación.– El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obs-

kasu berezietan, sortarazi duen egintzaren egunaren aurreko hilabetean egindako mailegu-eskakizunak ere onartuko dira, beti ere eskakizunarekin batera aurrerapena jaso eta bi hilabete baino lehen gastuen egiazta-penak aurkeztuko direla hitz ematen bada, behar bezala zurututako kasuetan izan ezik. Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapena kentzea lekarke.

Nominak aurreratzeko eskabideak Eusko Jaurlaritzako Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzara bidali beharko dira, eskabide-egilearen Saileko Zerbitzu Zuzendaritzaren bitartez. Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzak zein egunetan jaso den adieraziko du eskabidean, aurreko lerro aldian xedatutakoa betetzearren. Zerbitzu Zuzendaritzak, halaber, aurretik eskabideen jatorriari buruzko txostena egin beharko du.

15. artikulua.– Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.

Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute langileek, prestazio pasiboek ekarriko dien gutxitzearen konpentsazio gisa. Eskala honen arabera ezarriko da kalte-ordainaren zenbatekoa:

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	18 hilabete
61 urte	14 hilabete
62 urte	10 hilabete
63 urte	6 hilabete
64 urte	3 hilabete

Eskatzaileak, kalte-ordain horietarako eskubidea izateko, azken 10 (hamar) urteak jarduneko zerbitzuan emanak izan behar ditu edo lanpostua gordeta eduki bere administrazio-egoeran.

Aipatutako eskalaren arabera kasu bakoitzari dagokion lansari-hilabeteak zehazteko, borondatezko erretiroa gertatzen den egunean langileak duen adina hartuko da kontuan.

Kalte-ordaina osatzen duten hilabeteetako bakoitza, borondatezko erretiroa gertatzean interesatuak ezarritako duen urteko lansari gordinaren hamabigarren zatiari dagokiona izango da.

Interesatuak erretiroaren eguna baino hiru hilabete lehenago aurkeztu beharko du eskabidea.

Borondatezko erretiroa aitortzen duen Aginduan ezarritako kalte-ordaina interesatuak Gizarte Segurantzako Estatuko Erakundeko Erabakia aurkeztu ondoren gauzatuko da. Erabaki horretan erretiroa hartzera doala eta zein egunetan hartuko duen azalduko dira. Eskala

tante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Negociación Colectiva del Gobierno Vasco a través de la Dirección de Servicios del Departamento al que pertenezca quien lo solicite, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Dirección de Servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

Artículo 15.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

El personal tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Edad	N.º mensualidades
60 años	18 mensualidades
61 años	14 mensualidades
62 años	10 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	3 mensualidades

Para tener derecho a esta indemnización es necesario que la persona solicitante haya permanecido los últimos diez 10 años en servicio activo o en situación administrativa que comporte reserva de plaza.

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades, integrantes de la indemnización, será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada a la persona interesada en la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

La solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la Orden por la que fuera declarada la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de ser apor-

bidearekin batera, bestalde, interesatuak elbarritasun-espediterik ez duela ziurtatzen duen Gizarte Segurantzako Estatuko Erakundeak egindako egiaztagiria aurkeztu beharko da.

16. artikulua.– Langileentzako laguntza-fondoa.

Fondo horren helburua titulu honetan azaltzen ez diren gizarte-mailako arreta-motak eta ohikoak ez diren beste zenbait gauza finantzatzea izango da. Jaurlaritzaren Kontseiluak erabakiko du fondo horren zenbatekoa, sindikatuetakoa ordezkariekin negoziatu ondoren.

Batzorde Tekniko batek barematuko ditu eskabideak eta laguntzak emateko proposamenak egingo ditu. Bitariko Batzordea izango da eta Administrazioak eta EAEko Administrazio Orokorreko Negoziazio Mahaian ordezkaritza duten sindikatuak osatuko dute. Batzorde Tekniko horrek erabaki beharko du, batetik, egon daitezen eskabideei erantzun ahal izateko, oinarritzat hartu beharreko kalte ekonomikoaren zenbatekoa, eta, bestetik, fondoa banatu eta gero, gerakinik badago, gerakinekin zer egin.

Laguntza-fondoaren finantzaketatik kanpo geldituko dira, sorospenen artean, Gizarte Segurantzak edo aurrezaintzako beste sistema publikoren batek medikuntza eta farmaziako sorospenaren barruan betetzen dituen tratamenduak eta interbentzioak. Baina, biziki larriak eta lehenbailehen bete beharrekoak salbuespen izan daitezke, eta artikulua honetan aurreikusitako batzordeari dagokio horiek erabakitzea.

III. TITULUA

LANALDIA, EGUTEGIA, ORDUTEGIA ETA OPORRAK

17. artikulua.– Urteko lanaldia eta lanaldi-mota.

Hitzarmen honen esparruan sartzen diren langileen urteko ohiko lanaldia 1.592 ordukoa izango da. Lanaldia zatituta egongo da.

Hala eta guztiz ere, behar bezala egiaztatutako zerbitzuen beharrak direla eta, lanaldi jarraitua urte osorako ezarri ahal izango zaie zenbait talderi, eta egoera horrek ez die inolako aldaketarik ekarriko lansarrietan.

Ohiko ordutegi arruntaren gehienezko iraupena dela eta, istripuak eta aparteko beste kalte batzuk aurreikusitako edo konpontzeko nahiz sarri gertatzen ez diren edo premiazkoak diren gertakariei aurre egiteko sartutako gehiegizko orduak ez dira kontuan hartuko.

18. artikulua.– Eguneroko lanaldia, ordutegia eta malgutasuna.

1.– Urte osoko zatitutako eta ohiko lanaldia goiz eta arratsaldeko lanaldia izango da.

tada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el interesado no se halla incurso en expediente de invalidez.

Artículo 16.– Fondo social.

Se constituirá un fondo económico que tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en este Título, y otras causas de naturaleza excepcional. La cuantía de dicho fondo se fijará por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical.

La baremación de las solicitudes y la propuesta de concesión de ayudas se elaborará por una Comisión Técnica integrada de forma paritaria por la Administración y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa de Negociación de la Administración General de la CAE. Asimismo le corresponderá a dicha Comisión Técnica determinar la cuantía de quebranto económico como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes que se formulen, y proponer el destino del remanente que, en su caso, resulte de la distribución del fondo.

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo del Fondo Social se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión, exceptuando aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competirá su resolución a la comisión contemplada en este artículo.

TÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 17.– Jornada de trabajo anual y tipo de jornada.

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será de 1.592 horas, siendo su régimen la jornada partida.

No obstante lo anterior, por necesidades de servicio debidamente acreditadas se podrá establecer la jornada continuada durante todo el año para determinados colectivos sin que en este supuesto se produzca efecto alguno en las retribuciones.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria y normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

Artículo 18.– Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad.

1.– La jornada anual partida y normalizada se compone de jornada de mañana y de tarde.

Udako lanaldi jarraitua alde batera utzita, zatituta-ko lanaldia, batez beste, 8 ordu eta laurdenekoa izango da eguneko, astelehenetik ostegunera. Asteko zenbaketa egingo da eguneko lanaldia bete dela egiaztatzeko, hau da, 40 ordu, ostiralari dagokion denbora barne hartuta. Eguneko lanaldiaren ordutegia honen arabera izango da:

Lanean derrigorrez egon beharko da: 09:00etatik 13:00etara eta 15:00etik 16:30ra bitartean.

Ordutegi malgua: 08:00ak eta 19:00ak bitartean. Jateko hutsarteak ordu erdikoa izango da, gutxienez, eta arratsaldeko lanaldia ordu bikoak, gutxienez ere.

Nolanahi ere, egun jakin bateko benetako lanaldia ezingo da izan, gehienez ere, bederatzi ordu eta erditik gorakoa.

2.– Ostiraletako ordutegi jarraitua 7 ordukoa izango da, udako lanaldian izan ezik. Hona hemen ordutegia:

Sarrera: 08:00etan, 08:30 arteko malgutasuna izango delarik.

Irteera: 14:30etatik aurrera, asteko ordutegia bete ondoren edota 7 orduko lanaldia bete ondoren.

3.– Udako lanaldi jarraitua sei ordu eta erdikoa izango da, 17 asteko iraupena izango du eta ekaineko lehen edo bigarren astelehenean hasiko da. Hona hemen udako lanaldi jarraituaren ordutegia:

Sarrera: 08:00etan, 08:30 arteko malgutasuna izango delarik.

Irteera: 6 ordu eta erdiko lanaldia bukatu ondoren.

4.– Tokiko jaiegunen banaketaren eta hartutako oporraldien arabera, 1.592 orduko urteko lanaldia bete arteko gainontzeko orduak hartzeko egun oso libreak hartu ahal izango dira, eta, kasuan kasu, arratsalde libreak. Arratsaldeak libre hartuz gero, gutxienez bi ordu hartu beharko dira, eta guztira hamabi arratsalde hartu ahal izango dira, gehienez ere.

Ordu libre guztien urteko zenbatekoa, eta haiek nola hartu Lan-egutegian arautuko da.

5.– Lanera ez etortzea, garaiz ez etortzea, ordutegia ez betetzea edo lan-egutegiko edozein arau ez betetzea dagokion saileko langileen arduradunari jakinaraziko zaio berehala, eta egiaztatu egin beharko da ahal den guztietan.

Zerbitzu zuzendaritzek lanaldiak eta ordutegiak betetzen ote diren ikusiko dute, sailburuordetza, idazkaritza eta zuzendaritza guztien lankidetzarekin. Ez be-

Fuera del período fijado para la jornada continuada de verano, la jornada partida efectiva diaria de trabajo de lunes a jueves tendrá una duración media de 8 horas y cuarto. El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal, es decir, 40 horas incluyendo el tiempo correspondiente al viernes. El horario de la jornada diaria habrá de atenerse a los siguientes principios:

Horario de presencia obligatoria: entre las 09:00 y las 13:00 y entre las 15:00 y las 16:30.

Franja de flexibilidad horaria: entre las 08:00 y las 19:00. La pausa de comida tendrá una duración mínima de media hora, y la jornada de tarde tendrá una duración mínima de dos horas.

En cualquier caso, la jornada máxima en un día determinado no podrá sobrepasar las nueve horas y media de presencia efectiva.

2.– La jornada continuada de los viernes, excluidos los comprendidos en el período de jornada de verano, será de 7 horas, conforme al siguiente horario:

Entrada: a las 08:00 horas con flexibilidad hasta las 08:00 horas 30 minutos.

Salida: a partir de las 14:30, una vez cumplimentado el horario semanal, o bien una vez completada la jornada efectiva de 7 horas.

3.– La jornada continuada de verano, será de seis horas y media de trabajo efectivo diario, y tendrá una duración de 17 semanas, comenzando el primer o segundo lunes del mes de junio. El horario de esta jornada continuada de verano será el siguiente:

Entrada: a las 08:00 horas con flexibilidad hasta las 08:00 horas 30 minutos.

Salida: una vez cumplimentada la jornada efectiva diaria de 6 horas y media.

4.– En función de la distribución de los días festivos locales y de los períodos vacacionales disfrutados, el número de horas sobrantes hasta el cumplimiento de la jornada anual de 1.592 horas se disfrutará en forma de días libres completos y en su caso, de tardes libres. La duración mínima del disfrute de las tardes libres será de dos horas, y el número máximo de tardes libres será de doce.

Los cómputos anuales del total de horas libres, así como la disposición de las mismas, se regularán en el Calendario laboral.

5.– Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, así como todo incumplimiento sobre normativa de calendario laboral requerirán el aviso inmediato a la persona responsable en materia de personal del Departamento correspondiente y posterior justificación acreditativa siempre que sea posible.

Las Direcciones de Servicios, con la colaboración de todas las Viceconsejerías, Secretarías y Direcciones efectuarán el seguimiento del cumplimiento de las jorna-

tetzeak eta arau-hausteak zuzentzeko neurriak proposatu dituzte.

6.– Hitzarmen hau urte betez indarrean egon eta gero, ordutegi malguaren erabilerari buruzko datuen arabera, Negoziazio Mahaiak aztertuko du 1.592 orduko urteko lanaldi zatitu eta normalizatua banatzeko beste bigarren aukera bat, eguneko lanaldia murriztuagoa, eta ondorioz, aukerako egun gutxiago duena.

19. artikulua.– Ordutegi malgua familiako eta laneko elkarbizitzaren mesedetan.

1.– Odolkidetasuna zein ezkontza-ahaidetasuna dela eta 2. gradura arteko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko garduko senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, bi orduko malgutasuna izan dezake lanera sartzeko eta ateratzeko, jateko hutsarteak barne. Malgutasun horretaz baliatuz erabilitako denbora hilero erreperatu beharko da, egunero ordu eta laurden, gehien jota, salbu eta zerbitzua hobetu beharrez tarte handiagoa uzten bada.

2.– 12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileak malgutasuna izango dute lanera sartzera, ikasturteak iraun bitartean. Hori dela eta, lanetik ateratzeko ordua atzeratu beharko dute lanaldi osoa bete artean.

20. artikulua.– Ordutegi bereziak.

Administrazioak dituen zerbitzu-beharrizanak direla eta, zenbaitetan prestazio hori emateko ardura duen langileak lantokitik bertatik egin behar ditu prestazioak, orokorrean indarrean dauden lan-baldintzetatik at.

Bada, ordutegi horiek bereziak direla esango da, ezaugarri hauetako baten bat gertatzen denean: orokorrean ezarritako ordutegi malgua ezerezean uztea, orokorrean ezarritako ordutegitik ordu laurden baino gehiago luzatzen diren sarrera- eta irteera-ordutegiak izatea, larunbatetan edo jaiegunetan ere lanaldia ohi izatea, lanaldiaren zati bat gauez izatea, lanorduetatik kanpo lan egiteko gertu egon behar izatea, eta ohiko ordutegitik aldentzen den beste edozein inguruabar denean.

Beraz, orduak konpentsatu ahal izateko printzipio orokor bat ezarriko da egoera horretan izan eta, hala ere, 69. artikuluan aurreikusitako lan-osagarriez gozatzerik ez duten langileentzat, hala lantokiko presentzia areagotu izanagatik osagarriez, nola lanaldia luzatu izanagatik osagarriez.

Ordutegi bereziaz baliatzeko, ordutegi horretaz baliatzeko asmoa adierazten dutenek izango dute lehen-

das y horarios de trabajo proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

6.– Una vez transcurrido un año de vigencia del presente Acuerdo, y en función de los datos sobre la utilización de la flexibilidad horaria, se someterá a la consideración de la Mesa de Negociación la posibilidad de implantar una segunda opción de distribución de la jornada anual partida y normalizada de 1.592 horas, con una jornada diaria más reducida y, en consecuencia, con un menor número de días de libre disposición.

Artículo 19.– Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.– El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

2.– El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de flexibilidad de entrada hasta las 09:30 horas, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

Artículo 20.– Horarios especiales.

Las necesidades de prestación de servicios por parte de la Administración implican que, en determinadas circunstancias, el personal responsable de dicha prestación deba efectuar su trabajo en condiciones de presencia o disponibilidad en su puesto diferentes a las que rigen con carácter general.

Se entenderán como horarios especiales aquellos en los que concurren uno o varios de los siguientes factores: supresión de la flexibilidad horaria establecida con carácter general, horarios de entrada o salida que se extiendan en más de un cuarto de hora del establecido con carácter general, presencia con carácter estable en sábados o festivos, desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno, disponibilidad fuera de la presencia en el puesto de trabajo, y cualquier otra circunstancia diferente al horario normalizado.

Se establece, con carácter general, un principio de compensación horaria para el personal que, estando en tales circunstancias, no tenga asignados los complementos de disponibilidad con mayor presencia o de mayor jornada contemplados en el artículo 69.

La distribución de los horarios de carácter especial entre el conjunto de personas afectadas se efectuará pro-

tasuna. Horien arteko adostasunik lortzen ez bada, ordea, aldi batean batek eta bestean besteak, txandakaturuz egingo da.

Administrazioaren arioz zerbitzu-beharrizanez hala eskatzen badute, kidego zehatz baten lan-ordutegia aldatu ahal izango da, baina, ukitutako kidego horri jakinarazi beharko zaio lan-ordutegi berria, hain zuzen ere, alderdi bien arteko adostasuna lortzeko. Adostasun batera heltzerik ez bada, auzia Bitariko Batzordearen esku geratuko da, eta berak ebartziko du antzeko inguruabarretan aplikatutako irizpideak aintzat hartuz. Horrela ere adostasunik lortzen ez bada, auzia tartekari-tza-sistemaren bidez ebazti beharko da.

Ukitutako langileei ordutegi berria jakinarazi eta handik bi hilera adostasunik lortu ez bada, Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzak ordutegi berria ezarri ahal du, eta ezarri eta handik sei hilera, Bitariko Batzordeak ordutegi hori berraztertu ahal izango.

21. artikulua.– Homologatu gabeko langileen lanaldia.

Urteko lanaldia 17. artikuluan aipatutakoa baino murriztagoa, 18. artikuluan aipatutakoa ez bezalakoa eta lanaldi jarraitua urte osokoa duten langileei ez zaie egoera aldatuko, lanaldiari buruzko ezaugarri bereziekin jarraituko dute, eta 69. artikulua araberako lan-saria jasoko dute. Lan-egutegiaren arabera ezarriko da dagokion egokitzapena.

22. artikulua.– Egutegia.

Urteko lanaldi-banaketa lanegunetan eta jaiegunetan berbera izango da langile guztientzat. Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak ezarriko du lan-egutegia.

Urtero Administrazioak lan-egutegia sindikatueta-ko ordezkariekin negoziatuko du, eta, gero, jendaurrean azalduko du, hitzarmen honen eraginpean dauden Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde guztiek horren berri izan dezaten.

Lan-egutegia egiterakoan ez dira laneguntzat joko:

- 1.– Urte osoko igandeak.
- 2.– Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- 3.– Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak ezarritako tokian tokiko jaiegunak.
- 4.– Abenduak 24 eta 31.
- 5.– Errekuperatutzat joko dira urte osoko larunbat.

ritariamente con carácter voluntario y, a falta de acuerdo con las mismas, por rotación.

Cuando las necesidades de prestación de servicios impliquen, a juicio de la Administración, la alteración del horario de trabajo para un determinado colectivo, la propuesta de nuevo horario se pondrá en conocimiento del mismo con el fin de alcanzar un acuerdo para su implantación. Caso de no alcanzarse un acuerdo, la cuestión pasará a la Comisión Paritaria, quien decidirá sobre la misma en función de los criterios aplicados en circunstancias similares. De no alcanzarse un acuerdo, la cuestión será sometida a mediación.

Si en el plazo de dos meses desde la comunicación de la propuesta de nuevo horario al personal afectado no se hubiera alcanzado un acuerdo, la Dirección de Negociación Colectiva podrá implantar un nuevo horario, que será sometido a revisión por parte de la Comisión Paritaria a los seis meses de su implantación.

Artículo 21.– Jornada del personal no homologado.

Al personal que ocupe puestos de trabajo que requieran una jornada anual menor a la señalada en el artículo 17 con un horario específico distinto al contemplado en el artículo 18 y que desarrolla el régimen de jornada continuada durante todo el año, se le respetará su situación manteniéndose la aplicación de las normas particulares aplicables en cuanto a jornada, y retribuyéndosele conforme a lo establecido en el artículo 69. A través del calendario laboral se establecerá la correspondiente adecuación.

Artículo 22.– Calendario.

La distribución de la jornada anual en días laborables y festivos será uniforme para todo el personal, de acuerdo con el calendario laboral fijado por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.

Anualmente por la Administración se expondrá, previa negociación con los correspondientes órganos de representación sindical, un calendario laboral para su público conocimiento en todas las dependencias de la Administración de la Comunidad Autónoma Vasca, afectadas por el presente Acuerdo.

A efectos de la confección del calendario laboral tendrán la consideración de días no laborables:

- 1.– Los domingos de todo el año.
- 2.– Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- 3.– Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- 4.– Los días 24 y 31 de diciembre.
- 5.– Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

Aste Santuan eta Eguberrian ere jaiegun errekupe-
ratuak hartu ahal izango dira.

Aste Santu eta Eguberriako baimen-txandetan aldi
baterako gaixotasun edo amatasuneko egoerarik gerta-
tzen bada, baimen-txanda horietaz gozatzeko eskubi-
dea izango da, eta bakoitzaren zerbitzu zuzendaritzare-
kin jarri behar da ados egunok hartzeko.

Urte osoan lan egiten ez duten funtzionarioek lan
egindako aldiari dagozkion baimen errekupe-
ratuak dituzte.

Urteko lanaldiaren banaketa goian azaldutako iriz-
pideen arabera ezarri ondoren, ezingo da aldaketarik
egin, oso kasu berezietan izan ezik eta, aldez aurretik,
sindikatueta ordezkariekin adostu ondoren.

Jendaurreko zerbitzuetan eta hala behar duten uni-
tateetan lanaldiaren banaketa garatu beharreko eginki-
zunetara egokituko da eta lan-egutegiak kontuan izan-
go ditu ezaugarri horiek. Agintari eta organo aginpi-
dedunak egingo ditu egokitzapenak, sindikatueta or-
dezkariekin aldez aurretik negoziatu ondoren.

23. artikulua.— Benetako lana.

Urteko lan-ordutegia benetako lanari dagokiola uler-
tzen da. Langilea bere lanpostuan egongo da dagokion
egutegian ezartzen den lanaldi arrunta hasten denetik
amaitzen den arte.

24. artikulua.— Txandakako lana.

1.— Beren eginkizunak direla eta txandatan antola-
tu behar diren zerbitzu, establezimendu edo bulegoe-
tan txandaka egingo da lana.

2.— Besterik erabakitzearen kaltetan gabe, lan-txan-
da bakoitza 8 ordukoa izango da.

Lan-txandak hauek izango dira:

Goizean	06:00etatik 14:00etara
Arratsaldea	14:00etatik 22:00etara
Gauean	22:00etatik 06:00etara

25. artikulua.— Lanaldi bakoitzaren arteko etenal-
dia.

Lanaren antolaketa edozein dela ere, lanegun arrun-
ta amaitzen denetik hurrengo hasten den arte gutxi-
enez 12 orduko tartea egongo da.

26. artikulua.— Gaueko lana.

1.— Gaueko lanaldia edo txanda gaueko hamarreta-
tik (22:00) goizeko seietara (06:00) bitartekoa izango
da.

2.— Gauean sartutako orduak kasu bakoitzean zehaz-
ten diren lansariak izango dituzte.

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recupe-
rados en Semana Santa y Navidad.

La situación de IT y maternidad durante los turnos
de Semana Santa y Navidad dará derecho al disfrute de
los días de permiso, de acuerdo con la Dirección de Ser-
vicios correspondiente.

El personal que no preste servicio durante el año
completo disfrutará de la parte proporcional que le co-
rresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

Una vez fijada la distribución de la jornada anual con
los criterios arriba mencionados no se modificará a no
ser en caso muy excepcional y previo acuerdo con la re-
presentación del personal.

En las unidades que lo requieran y en los servicios
de atención al público, la distribución de la jornada se
adecuará a las funciones que desarrollen adaptando el
calendario laboral a sus peculiaridades. Dicha adapta-
ción por la autoridad y órgano competente se estable-
cerá previa negociación con la representación sindical.

Artículo 23.— Trabajo efectivo.

La jornada normalizada anual se entiende de traba-
jo efectivo, por lo que el personal estará en su puesto
de trabajo al inicio y hasta el final de la jornada ordi-
naria que se establezca en el calendario respectivo.

Artículo 24.— Trabajo a turnos.

1.— En aquellos servicios, establecimientos o depen-
dencias de la Administración Autónoma que por la
naturaleza de su actividad deban organizarse por tur-
nos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación.

2.— Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada tur-
no de trabajo tendrá una duración de 8 horas.

Los turnos de trabajo serán:

Mañana	06:00 horas a 14:00 horas
Tarde	14:00 horas a 22:00 horas
Noche	22:00 horas a 06:00 horas

Artículo 25.— Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del
trabajo, entre el final de una jornada ordinaria y el co-
mienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 ho-
ras.

Artículo 26.— Trabajo en período nocturno.

1.— Se entenderá por trabajo en período nocturno, o
en turno de noche, el efectuado entre las diez de la no-
che (22:00 p.m.) y las seis de la mañana (06:00 a.m.).

2.— Las horas trabajadas durante el período noctur-
no tendrán la retribución que se especifique en cada ca-
so.

27. artikulua.– Atsedenaldiak eta jaiegunak.

Hitzarmen honen ezarpen-eremuan sartzen diren langileek gutxienez segidako bi eguneko atsedena hartzeko eskubidea izango dute astero. Eskuarki, atsedegunak larunbata eta igandea izango dira, txandaka antolatu behar diren bulego, eginkizun edo zerbitzuetan izan ezik. Horietan Administrazioako agintari eta organo aginpidedunak arautuko du atsedenaldiak nola antolatu, sindikatuetakoa eta langileen ordezkarietara galde-tu ondoren.

Larunbatetan zabalik egon behar duten lantalde edo zerbitzuetan, gutxienez, 09:00etatik 13:15etara egingo da lan, eta jendaurreko ordutegia orain indarrean dagoen berbera izango da. Larunbatetan lan egiten duten langileei hurrengo asteko lehen hiru egunetako bat jai emango zaie, ahal dela astelehena.

Larunbatetan eskaintzen den zerbitzuaren zabalkuntza langile boluntarioekin egingo da. Osterantzean, zabalkuntza hori sindikatuetakoa ordezkarietara negoziatu ondoren baino ez da egingo.

28. artikulua.– Igandetan edo jaiegunetan egingo dako lanaren ordaina.

1.– Igandetan edo jaiegunetan eskuarki lanean aritzen diren langileek aurreko edo ondorengo astean egun bat jai hartzeko aukera izango dute, baina ordu horiek ez dira sartutako ordutzat joko. Eragin horietarako, bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00etara doan tarteak jotzen da jaieguntzat.

Igandean edo jaiegunean lan egitea ohikoa baldin bada, lansarietara dagokion tituluan zehazten den osagarria jasotzeko eskubidea izango da.

2.– Igandez edo jaiegunez salbuespen gisa lan eginez gero, lanordu bakoitzeko astegunez bi ordu jai hartzeko aukera izango da, baina ezingo da inolako lansari osagarri eskuratu.

29. artikulua.– Astegunez soberan egindako lanorduen ordaina.

Langileek astegunez, larunbat erreperatuetan eta txanda erreperatuetan lanalditik kanpo sartutako ordu bakoitzeko ordu eta erdiko ordaina hartzeko eskubidea izango dute. Zerbitzuko beharrak direla eta, bureek atzeratu ezin diren lanak egiteko agintzen dutenean sartuko dira orduak. Astegunez soberan egindako lanordutzat joko dira arratsaldeko bostetatik aurrera sartutakoak, beti ere erreperatu beharreko orduak ez baditu langileak. Kasu horretan, ordu ordu zenbatuko dira.

Astegunean gaueko txandan sartutako ordu bakoitzak bi orduko ordaina hartzeko eskubidea emango du.

Artículo 27.– Descansos y fiestas.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, normalmente, corresponderán al sábado y domingo salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo en cuyo caso deberá regularse por la autoridad y órgano competente de la Administración otro régimen de descanso laboral, previa consulta con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal.

En las unidades o servicios que deban permanecer abiertas los sábados el servicio se prestará, como mínimo, de 09:00 horas a las 13 horas 15 minutos, manteniéndose el horario vigente de apertura al público. Al personal que preste servicio en sábado, se le compensará con un día de trabajo dentro de los tres primeros días de la semana siguiente, con preferencia en el lunes.

La ampliación del actual servicio de los sábados se efectuará con personal voluntario. En otro caso, la ampliación únicamente se realizará previa negociación con la representación sindical.

Artículo 28.– Compensación de trabajo en domingo o festivo.

1.– El descanso correspondiente al personal que realice habitualmente trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior sin que quepa la compensación en horas libres. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera a las 22:00 horas del día domingo o festivo.

El trabajo habitual en domingo o festivo podrá dar derecho a la percepción del complemento que se determina en el Título de Retribuciones.

2.– Cuando con carácter excepcional se trabaje en domingo o festivo, cada hora trabajada dará derecho a disfrutar de dos horas en día laborable, sin que quepa la percepción de complemento retributivo alguno.

Artículo 29.– Compensación horas en exceso en día laborable.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, sábado recuperado y turno recuperado cuando, por razones del servicio les fueran encomendadas por instancias superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de hora y media por cada hora trabajada. Se entenderán por horas en exceso en día laborable aquellas realizadas a partir de las cinco de la tarde, siempre y cuando el trabajador no tenga pendiente un saldo de horas a recuperar, en cuyo caso se computarán a hora por hora.

Las horas en exceso realizadas en día laborable, durante el período nocturno se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Astero egingo da ordain horren zenbaketa eta ondorengo hiruhilekoan hartu ahal izango dira tokatzen diren orduak. Langileak aukeratuko du sartutako orduak noiz hartu, dagokion administrazio-unitateko Zerbitzu Zuzendaritzari, ordezkariari edo arduradunari jakinaraziko dio eta Zerbitzu Zuzendaritzak, ordezkariak edo arduradunak, halaber, Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari jakinaraziko dio. Zerbitzuaren beharrak direla eta soberan sartutako orduen ordaina hartu ezin bada beste hiru hilabeteko epea irekiko da.

30. artikulua.— Oporrak.

1.— Lanean emandako urte oso bakoitzeko hilabeteko opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute langile guztiek.

2.— Lanean urtebete osoa egiten ez dutenek, lanean hasitako egunetik urte bereko abenduaren 31ra doan epeari proportzioz dagozkion oporrak hartuko dituzte.

3.— Oporren ordez ezingo da dirurik eskuratu, ez osorik ez eta zati batean ere, langilearen kontratua urtea amaitu aurretik bukatzekoa denean edo langilea eginkizunetatik kenduta aitortu eta oporrak osorik edo zati batean oraindik hartzeko dituen kasuetan izan ezik. Salbuespen da, bada, erretiroa, eta horretan ezingo da kalte-ordainik jaso dirutan.

4.— Aurreko artikuluan adierazten diren aparteko kasuetan, langileak oraindik hartzeko dituen oporrei dagokien zatia kobratzeko eskubidea izango du, urtearen barruan lan egin duen hilabete-kopurua kontuan hartuta. Hilabete bakoitzari 2,5 opor-egun dagozkio eta hilabetearen edonolako zatiketa dagokion proportzioan kontatuko da. Lan-kontratua amaitzeko arrazoia langilearen heriotza izanez gero, oinordekoek jasoko dute dagokion ordainketa.

5.— a) Ekainaren 1etik irailaren 30era doan tartean hartuko dira oporrak, lau hilabete horietako edozeinetan, zerbitzuko beharrek bestelakorik agintzen dutenean izan ezik. Hala ere, abuztua izango da opor-egutegia egiteko eredutzat hartuko den hilabetea.

Sail bakoitzak egingo du bere opor-taula eta gero Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari bidaliko dio, zerbitzuko premiei dagozkien arrazoiak azalduz.

b) Oporrak bi zatitan banatuta hartu ahal izango dira, aipatutako epearen barruan. Oporraldi bakoitza astebetekoa izango da gutxienez.

c) Arau orokorra aurreko lerroaldeetan azaldutakoa baldin bada ere, zerbitzu zuzendaritzek ekainetik irailerako epetik kanpo aste beteko edo hilabeteko oporrak hartzeko baimena eman ahal izango dute, gorabehera horien berri Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari eman beharko diotelarik.

Dicha compensación se contabilizará semanalmente pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento del disfrute corresponderá al trabajador o trabajadora, que deberá comunicarlo a la Dirección de Servicios, Delegado o Delegada o Responsable de la unidad administrativa correspondiente que a su vez lo notificará a la Dirección de Negociación Colectiva. En caso de imposibilidad de disfrute por necesidades de servicio se abrirá un nuevo plazo trimestral.

Artículo 30.— Vacaciones.

1.— El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de un mes.

2.— Para quienes no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

3.— Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo o la declaración de la situación de excedencia o de suspensión de funciones, y no se haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional. Se exceptúa el supuesto de jubilación, en que no cabrá la compensación en metálico.

4.— En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar, según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, a razón de 2,5 días naturales por mes, computándose proporcionalmente cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

5.— a) El período vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante, el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

Por parte de los Departamentos se elaborará el cuadro de vacaciones del que, con las motivaciones correspondientes a las necesidades de servicio propio, se dará traslado a la Dirección de Negociación Colectiva.

b) Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en dos períodos, con un mínimo de una semana.

c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, las Direcciones de Servicios podrán autorizar el disfrute de un período de entre una semana y un mes, fuera de los meses entre junio y septiembre, comunicando tales circunstancias a la Dirección de Negociación Colectiva.

Kasu horietan, oporrak hartzea pentsatzen den eguna baino gutxienez hilabete lehenago aurkeztu behar dira eskabideak eta Zerbitzu Zuzendaritzak gutxienez 15 egun lehenago erantzun behar du.

d) Zerbitzuaren beharrak direla eta Administrazioak oporrak ekainetik irailera doan epetik kanpo hartzeko agindua ematen badie langileei, bai opor-aldi osoa zein zati bat izan, beste bost astegunez luzatuko zaizkie oporrak langile horiei, edo aipatutako alditik kanpo izandako egunen heinean. Langileek beti ere eskubidea izango dute beren oporretako asteetako bat norberaren aukeran erabiltzeko.

e) Zerbitzuaren beharrak direla eta Administrazioak ekainetik irailera doan epearen barruan oporrak noiz hartu behar diren agintzen badu ere, langileek astebe- te behintzat nahi dutenean hartzeko eskubidea izango dute, aipatutako epearen barruan.

f) a), b) eta c) artikuluetan adierazitakoa dagokion ordu-errekuperazioa egiteko derrigortasunaren kaltetan gabe egin beharko da, hau da, urteari dagozkion lanor- du guztiak bete behar dira.

Aste beteko opor-aldia eskatzen denean, aste horretan jaiegun bat edo gehiago izanez gero, ezingo da bai- menik eman 4 lanegun baino aldi laburragorako.

g) Oporretako taula urteko lehen hiruhilekoan egingo da.

6.– Oporraldia eten ahal izango da horren barruan gaixoaldi edo istripuren bat gertatuz gero. Gorabehe- ra horiek pasa ondoren interesatuak oporraldiarekin jarraitzeko aukera izango du. Horretarako, medikuaren alta aurkeztuko dio dagokion zerbitzu zuzendaritzari.

7.– Zerbitzuaren beharrak direla eta Administra- zioak oporrak hartzeko egunak aldatzen baldin baditu, gutxienez hogeitau egun lehenago emango dio horren be- rri interesdunari eta interesdunak gorabehera horrek sortarazi dizkion gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du; horretarako, langileak egiaztagiriak aurkez- tu beharko ditu eta ezin du gastu horiek egiteko zabar- keriatan ibili.

8.– Oporrak hasi ondoren zerbitzuaren beharrak di- rela eta eten egin behar baldin badira, aurreko artiku- luan aipatu diren gastuak kobratzeaz gain, lan eginda- ko ordu bakoitzeko bi ordu jai hartzeko eskubidea izan- go da.

Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo ser contestadas por la Dirección de Servicios con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha.

d) Cuando la Administración, por necesidades de ser- vicio, señale al personal la fecha de disfrute de sus va- caciones fuera del período antes señalado, junio a sep- tiembre, compensará a dicho personal con una amplia- ción de su período vacacional de 5 días laborables, o la parte alícuota de los días disfrutados fuera del citado período. En todo caso, el personal mantendrá el dere- cho a que una de sus semanas de vacaciones sea de li- bre disposición.

e) Cuando la Administración, por necesidades de ser- vicio, señale la fecha de disfrute de vacaciones dentro del período de junio a septiembre el personal mantendrá el derecho a que una de sus semanas de vacaciones sea de libre disposición.

f) Lo señalado en los apartados a), b) y c) se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la re- cuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro a la jornada de trabajo efectiva anual.

En el supuesto de que en el periodo solicitado de una semana coincida algún o algunos días festivos, el perio- do mínimo de disfrute que podrá autorizarse será de 4 días laborables.

g) El cuadro vacacional se establecerá durante el pri- mer trimestre del año.

6.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enferme- dad o accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez desaparecidas dichas circunstancias y presentando el alta médica a la Dirección de Servicios correspondiente.

7.– En caso de que la Administración, por necesida- des de servicio, modifícase la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 20 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá dere- cho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista ne- gligencia por parte de ella en la asunción de dichos gas- tos.

8.– En caso de que las vacaciones, una vez iniciadas, sean interrumpidas por necesidades de servicio darán derecho, además del abono de gastos correspondiente de acuerdo con el párrafo anterior, al disfrute de dos ho- ras por hora trabajada.

IV. TITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

31. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

1.– Ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute hitzarmen honen esparruan sartzen diren langileek; ondorengo hauek dira lizentzietarako arrazoiak eta denborak:

- a) Istripu edo gaixotasuna.
- b) Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzea.
- c) Aitatasuna.
- d) Norberaren edo ahaideen ezkontza.
- e) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotza.
- f) Derrigorrezko herri-eginberrak edo norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia.
- g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.
- h) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

2.– Ondoren adierazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Hona:

- a) Adin txikikoak edo gorputz-, adimen- eta zentzumen-elbarriak edo gaixorik dauden senitartekoak zaintzekoak.
- b) Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzekoak.
- c) Kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketak egitekoa.
- d) Lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egitekoa.
- e) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egitekoa.
- f) Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joatekoa.
- g) Hautapenezko karguari dagozkion jardunak betetzekoak.
- h) Norberaren eginkizunetarako baimena.

IV. titulu honetan ezkontideari buruz adierazitako guztia dagokio funtzionarioarekin bikote egonkorrean bizi denari ere, horrela bizi direla erakutsita. Bizikidetzaren egonkorreko bikoteen senitartekoei ere ezkontideen senitartekoena dagokie.

TÍTULO IV

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 31.– Licencias y permisos.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- e) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

2.– Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

- a) Permiso por cuidado de menores o discapacitados, o familiares con enfermedad.
- b) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- c) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- d) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeñe.
- e) Permiso por realización de estudios no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.
- f) Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.
- g) Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.
- h) Permiso por asuntos propios.

Todas las referencias que se hacen en este Título IV al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con el funcionario o la funcionaria, siempre que tal condición resulte acreditada. Cuando exista esta convivencia estable los parentescos por afinidad habrán de entenderse asimismo en los mismos términos que para las personas casadas.

Titulu honetan araututako lizentzia eta baimenei esker jai emandako lanegunak, nahitaez, jai hartzeko gertaerak suertatzen diren egunetan hartu beharko dira, berariaz beste aukerarik finkatzen ez bada.

Lurralde Ordezkaritari edo horren ordeko agintariari dagokio lizentziak eta baimenak ematea, sailetako egoitza nagusietan izan ezik, horietan zerbitzu zuzendariari dagokio eta. Hori guztia ezarpen, koordinazio eta kontrol irizpideak ezartzeko zerbitzu zuzendaritzek dituzten gaitasunen kaltetan gabe. Zerbitzu zuzendaritzek onartutako lizentzien eta baimenen berri eman behar diote Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari.

Nolanahi ere, 44. artikuluan aurreikusten den baimena ematea dagokion Zerbitzu Zuzendaritzaren aginpidea izango da beti. Era berean, 46. eta 48. artikuluetan aurreikusten diren baimenak Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren oniritzia beharko dute, baina baimeneskaera 15 eguneko baina laburragoa baldin bada, Zerbitzu Zuzendaritzen esku egongo da erabakia, hartu ondoren Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaiolarik.

32. artikulua.— Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasunak.

Ezin izango dira erabili batera aurreko artikuluan aipatutako lizentzia- eta baimen-mota bat baino gehiago. Printzipio orokor honetan salbuespen dira edoskitzea eta lanaldi-murrizketak dakartzaten baimenak; horiek bateragarriak dira besteekin. Arauz tokatzen diren oporraldietan ere ezin dira ordaindutako lizentziak edo baimenak hartu.

33. artikulua.— Istripu edo gaixotasunagatikoko lizentzia.

1.— Langileek, gaixotasuna edo istripua dela eta, beren lana behar bezala ezin badute egin, eta hala jasota badago osasun-zerbitzuek emandako bajaran, lizentzia izateko eskubidea dute, alta jaso artean, kontratazioaren gehienezko epea ez gainditzearen baldintzapean.

2.— Aldi baterako ezintasuneko egoeretan Administrazioak osagarriak ordainduko ditu, enpleguak, gaixotasuna edo istripua izanez gero, lansarien % 100 jaso dezana, bajaran dagoen artean, baina 18 hilabeteko muga dagoela.

Administrazioak, Aurrezaintzako Zerbitzuaren Mediku Arloaren araketaren bitartez, jarraipena egin dezake eta enpleguaren gaixotasun edo istripu-egoera ere egiazta dezake, hori guztia egoera hobeki ezagutzeko eta albait azkarren sendatzen laguntzeko.

El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias y permisos regulados en el presente Título, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

La concesión de licencias y permisos corresponderá al Delegado o Delegada Territorial o autoridad delegada equivalente excepto en las Sedes Centrales de los diferentes departamentos en las que corresponderá al Director o Directora de Servicios. Todo ello sin detrimento de las capacidades para el establecimiento de criterios de aplicación, coordinación y control de las Direcciones de Servicios, quienes deberán notificar las concesiones a la Dirección de Negociación Colectiva.

En cualquier caso la concesión del permiso previsto en el artículo 44 será siempre potestad de la Dirección de Servicios correspondiente. Igualmente los permisos a que se refieren los artículos 46 y 48 deberán ser previamente informados por la Dirección de Función Pública, salvo en el caso de petición por período inferior a 15 días que corresponderá resolver a las Direcciones de Servicios, sin perjuicio de la obligatoriedad de su posterior comunicación a la Dirección de Negociación Colectiva.

Artículo 32.— Incompatibilidad entre licencias y permisos.

No podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Se exceptúan de este principio general la pausa para lactancia y los permisos que conllevan reducción de jornada, que podrán ser compatibles con los demás. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 33.— Licencias por enfermedad o accidente.

1.— Los trabajadores y las trabajadoras, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrán derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

2.— La Administración en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el empleado o la empleada perciba el 100% de las retribuciones, durante la situación de baja hasta un período máximo de 18 meses.

La Administración, mediante reconocimiento a cargo del Área Médica del Servicio de Prevención, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado o de la empleada, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y seguir su total y pronta recuperación.

Enpleguak horrelako araketak ez baditu pasa nahi, diru-osagarriak gal litzake, doakionari idatzizko en-tzunaldia eman ondoren.

3.- 18 hilabeteko gehienezko epea amaitu eta, birtartean, funtzionarioak elbarritasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko lerroaldean adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, elbarritasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Elbarritasun iraunkorra onartzen bazaio honelako mailetan: guztizko elbarritasun iraunkorra, erabateko elbarritasun iraunkorra edo elbarritasun larria; aipaturiko eskubidea INSSen erabakian adierazitako diru-ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

Hori dela eta, eskubide hori gauzatzeko eskaria luzaezinezko hilabeteko epean aurkeztu behar da, epea altaren egunetik edo elbarritasun-maila onartzen duen erabakia jakinarazten den egunetik edo, sendatzeko aukerak badaude, elbarritasuna ukatzen duen erabakia jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

Elbarritasuna eskatzen bada 18 hilabeteko epea amaitu ondoren, gorago aipaturiko zenbatekoak jasotzeko eskubidea, eskaria egin duen egunetik aurrera, aitortu ahal izango zaio.

4.- Elbarritasun edo istripuagatik lizentzian dagoela, langileak norbere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin behar dio Administrazioari hilabeteko epean, ireki dakioken diziplinako espedientearen kaltetan gabe.

5.- Gaixoaldia edo istripu-aldia, borondatez eta arrazoirik gabe, luzatzen duenak zigor bidezko arauetik erantzukizuna izango du, besteak beste; eta bigarren puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

34. artikulua.— Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatik lizentzia.

1.— Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio-ko emakume langileek, haurdunaldiagatik eta erditzeagatik, dagokien lizentzia hartzeko eskubidea dute. Hamazazpi asteko iraupena izango du lizentziak eta, erditze anizkoitza izanez gero, bi aste gehiago luza daiteke bigarrenetik aurrerako seme-alaba bakoitzeko. Denboraldi hori aukeran banatuko du interesatuak, baina erdi eta berehala sei aste behintzat hartu beharko ditu. Ama hilez gero, aitak baimen osoa erabili ahal izango du edo, kasua zein, geratzen den baimen-zatia.

La negativa a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito efectuado a la persona interesada.

3.— Agotado el citado período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.— En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

5.— Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo.

Artículo 34.— Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.— Las empleadas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a diecisiete semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período podrá ser distribuido 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 del permiso.

Hala ere, erditu ondorengo asteetan amak nahitaez gorde behar dituen atsedeen-egunez gain, aitak eta amak lan egiten baldin badute, amak aukera du erditu osteko atsedenaldiaren zati bat etenik gabe aitari lagatzeko, dela amaren baimenarekin batera, dela ondoz ondo, salbu eta eskubide hori egikaritzean ama lanean hastea arriskutsua bada. Atsedenaldiak aldi berean gozatzuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hamazazpi asteak gainditu edo seme-alaba bat baino gehiago erdituz gero dagozkionak gainditu.

Lizentziaren iraupen osoa agortutakoan, emakume langileak bere lanera ohiko eran itzultzea eragozten dion osasun-arazorik baldin badu, aldi baterako ezintasun-baxa hartuko du. Horretarako, manuzko izapideak bete beharko ditu.

2.– Sei urtetik beherako haurren adopzio edo harreka kasuetan, hala adoptatu aurreko harreran nola behin betiko harreran, langileak eskubidea izango du etenik gabeko hamazazpi asteko lizentzia hartzeko. Haur bat baino gehiago adoptatuz gero, adoptatutako haur bakoitzarengatik bi aste gehiago hartzeko aukera izango du, interesdunak nahi duenetik zenbatzen hasita, dela administrazioaren nahiz epaitegiaren harrera-ebazpena ematen denetik aurrera, dela adopzioa eratzen duen epaitegiaren ebazpena ematen denetik aurrera. Halaber, baimenaren iraupen-aldia hamazazpi astekoa izango da adingabea sei urtetik gorako ezindua edo elbarria denean, edo bere inguruabar pertsonalak eta esperientziak direla eta, edota atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiaren baitan toki izateko zailtasunak baldin baditu, gizarte-zerbitzu eskudunak hala egiaztatuta. Aitak eta amak lanean badihardute, baimena interesdunek aukeratutako moduan banatuko da, hau da, aldi berean edo ondoz ondo, betiere etenik gabe. Atsedenaldiak aldi berean gozatzuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hamazazpi asteak gainditu edo seme-alaba bat baino gehiago adoptatzeagatik edo harreran hartzeagatik dagozkionak gainditu.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, aitak edo amak adoptatutako haurraren sorterrira alde aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulua honetan aurreikusitako baimena adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jotta.

3.– Aurreko idatz-zatietan araututakoarekin bat etorriz, aitak dagokion baimenetik gutxienez lau aste hartzea erabakitzen badu, eskubide izango du, horrez gain, bi aste gehiagoz gozatzeko.

4.– Oporraldia eta lizentzia-aldia (haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatikoa) ba-

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

2.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de diecisiete semanas ininterrumpidas, 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 interesado o interesada, 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. La duración del permiso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo 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 las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

3.– Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por embar-

tu ahal izango ditu emakume langileak, baita eta oporraldiari dagokion urtea amaitu bada ere.

5.– Era berean, emakume langileak lanean ordubeteke etenaldia egiteko eskubidea du hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko; denbora hori zati bitan bana dezake titia edo biberioa emateko. Emakumeak, bere borondatez, eskubide honen ordeaz ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bera dela eta. Lanaldia eten edo murrizteko eskubidea, biberioa emateko, aitari ere eman dakioke, honek eskatu eta honako puntu hauek frogatu ondoren: ama langilea dela eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezin duela hartu.

Emakumeak aurreko paragrafoan azaldutako lizentzia erabili edo denbora hori haurdunaldi eta erditzeagatik lizentziari gehitzeko aukera izango du. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, funtzionarioak, lizentzia eskatzerakoan, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, oporrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

6.– Administrazioak ordainduko ditu laguntza osagarriak, haurdunaldian dagoen bitartean lansarien % 100 jaso dezan emakume horrek.

35. artikulua.– Aitatasunagatik lizentzia.

1.– Erditze-kasuan, aitak 5 laneguneko lizentzia da izango du, eta umea jaio eta 15 egun naturaleko epearen barruan hartu beharko ditu, jarraian edo ez.

2.– Erditzea dela eta, amak edo umeak osasun-arazoren bat izanez gero, edo erditzea aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero, aitak bi lanegun gehiago izango lituzke, kasu bietan.

36. artikulua.– Norberaren edo ahaideen ezkontzagatik lizentzia.

1.– Langileak 20 egun naturaleko lizentzia izango du bera ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango da, baina edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da.

Lizentzia hau oporraldiarekin batera har daiteke, aurretik edo atzetik gehitzeko aukera dagoela, 15 egun aurretiaz zerbitzu-zuzendariari adierazita.

2.– Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketak) hasten den enpleguatuak lizentzia horretaz baliatzeko eskubidea izango du, be-

zo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondía.

5.– Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de diez meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, 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.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes soliciará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

6.– La Administración abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad.

Artículo 35.– Licencia por paternidad.

1.– Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

2.– Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre (cesárea, etc.) o del hijo o de la hija, o si tuviere lugar a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables.

Artículo 36.– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a su Director de Servicios.

2.– Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite

ti ere hori hala dela frogatzen badu, interesdunak bizi diren tokiko udalaren bizikidetzaz agiritasun edo, Elkarke-ta Zibilen Udal Erregistrorik balego, horrek emanda-ko egiaztatgiri bidez.

Hitzarmen honek indarra hartu eta gero bizikidetzaz egonkorrean hasten diren herri-langileentzat baino ez da izango lizentzia hau.

Ezkontza edo bizikidetzaz egonkorra dela eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berdinak direnean.

3.- Ezkontza langilearen guraso, aita-amaginarreba, neba-arreba, suhi-errain, seme-alaba, iloba edo aitona-amonenak direnean, ezkontza-eguna izango du libre, baina ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutirago egiten bada, hiru egun natural emango dira libre joan-etorria errazteko.

37. artikulua.— Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatik lizentzia.

1.- Langileak arrazoi honegatik har dezakeen lizentziaren iraupenaldiak honako hauek dira: ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara artekoen heriotzagatik, 3 lanegun eta senar-emazte, bizikide edo seme-alaben egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun. Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara artekoen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik, bi lanegun.

2.- Aipaturiko lizentzia-aldiei 2 egun natural gehiago gehituko zaizkie gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen badira.

3.- Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara arteko ahaideen edo, bizikidetzako kasuan, urrunagora artekoen gaixotasun larriaren kasuetan, egiaztatuta, langileak, lehenengo lizentzia amaitu eta 30 egun igaro ostean, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, baina bizilekutik urrun gertatzeagatik ez du oraingo honetan egun-gehitzarik izango.

4.- Bitariko batzordeak jarriko ditu gaixotasun larria zer den erabakitzeko irizpideak. Zalantzarik izanez gero, Aurrezaintza Zerbitzuko Mediku Arloaren iritzia-ri jarraituko zaio.

5.- Artikulu honetan arauturiko lizentzien arrazoia diren gertakizunak gertatzen diren unean bertan hartu behar dira emandako egunak.

mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

3.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, padres políticos, madres políticas, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, hijos, hijas, nietos, nietas, abuelos o abuelas del personal empleado, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración, que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de su residencia, al objeto de facilitar el desplazamiento.

Artículo 37.— Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- La licencia a que tienen derecho el trabajador y la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborables.

2.- Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.

3.- En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 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, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4.- La Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave. En los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por tal la así considerada por el Área Médica del Servicio de Prevención.

5.- El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motiven.

6.– Lehen atalean aipatutako lizentzia-aldiei hiru egun gehitu ahal izango zaizkie, jasotako egoera guztien kasuan. Egun horiek errekuperatu egin beharko dira hiru hilabeteko epean.

38. artikulua.– Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak edo norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia.

1.– Ezinbestez bete behar diren herri-eginbeharrak edo norberaren eginkizunak betetzeko behar beste denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira derrigorrezko eginkizun:

a) Epaitegi, komisaria, gobernu zibil edo militarren deiak, arma-ikuskapenak edo militarrek, nortasun-ageria, pasaportea, ziurtagiriak eta erregistro-izapideak erakunde ofizialetan.

b) Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasuneko 2. mailako gorputzez edo adimenez elbarritutako ahaideei laguntzea, beren egoerari dagozkion izapideak egiten.

c) Gida-baimena eskuratzeko edo eraberritzeko azterketa.

d) Eskribauen deiak eta izapideak.

e) Herri-erakundeetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, ahaldun, batzar nagusietako kide edo legebiltzarkide izateagatik Jaurlaritzako organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joatea.

39. artikulua.– Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

Langileak, ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 lanegun izango ditu horretarako, behar bezala frogatzen badiu.

40. artikulua.– Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

1.– Sindikatuen edo langileriaren ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartu ahaliko dute, hitzarmen honetan jasotako xedapenetan eta indarrean dagoen araubidean ezarritako egoera, epe, baldintza eta aginduen arabera.

2.– Edonola ere, hitzarmena negoziatzeko mahaiaren parte hartzen duten langileek lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea dute, mahaiko idazkariak dei egindako bileretara joateko, negoziazio kolektiboa burutu bitartean. Hori dela eta, lanera ez doan langileak

6.– Los períodos recogidos en el apartado 1 podrán extenderse, para todos los supuestos contemplados, en tres días adicionales de tiempo a recuperar. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de tres meses.

Artículo 38.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– En todo caso, a los efectos de este Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

Artículo 39.– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuar traslado o mudanza de su domicilio habitual el personal tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente.

Artículo 40.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.– Quienes ejerzan funciones de representación sindical o del personal tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo.

2.– En todo caso, quienes formen parte de la Mesa Negociadora del Acuerdo tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el secretario o secretaria de Mesa conlleve la sustanciación de

horren berri eman behar dio aurretiaz hurbileneko buruari.

41. artikulua.– Adin txikikoak edo gorputz-, adimen- eta zentzumen-elbarriak edo gaixorik dauden senitartekoak zaintzekoak.

Langileak bere kontura gorputz-, adimen- edo zentzumen-elbarria, hamabi urte baino gutxiagoko neska edo mutila edo larriki gaixotuta dagoen odol zein ezkontza bidezko ahaidetasunaren 2. mailara edo, bizikidetzako kasuan, urruneragokora artekorik badauka, eta horren legezko zaintzaren arduradun bada, laneguna murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da eta horrek lansariaren atal guztietan heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

42. artikulua.– Gaixotasun sendagaitza edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena.

Bigarren gradura arteko odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduko senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, ordaindutako 50 orduko baimena izateko eskubidea izango du urtean. Orokorrean, egunean ordu bi erabili ahal izango dira 50 orduko kreditu horretatik, hain zuzen ere, lanera sartzean edo lanetik irteetan.

43. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta mediku-araketak egiteko baimena.

1.– Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta mediku-araketak egitera joateko, bertaratu direla behar bezala frogatzen bada eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute, langilea lanorduetatik at joateko.

2.– Iraupena eskuarki lau ordukoa da, behar bezala frogatutako kasu berezietan izan ezik. Baimen hori ordaindutakoa izango da.

3.– Umea jaio orduko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikastera joateko beharrezko denbora guztirako baimena izango du haurdunaldian dagoen emakumeak, eta ordaindu egingo zaio. Horretarako, frogatu egin behar dira bai lanaldiaren barruan egin behar direla eta bai benetan bertara joan dela.

4.– Hala berean, langileek lagundu ahal izango die medikuen kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara odol edo ezkontza bidezko ahaidetasunaren 2. mailara edo, bizikidetzako kasuan, urrunagokora artekoei, pertsona horiek behar izanez gero, baldin eta joan beharreko mediku-zentroek ez badituzte kontsulta-or-

la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe o jefa de las ausencias del trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 41.– Permiso por cuidado de menores con discapacidad, o familiares con enfermedad.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 42.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

Artículo 43.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2.– La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Dicho permiso será retribuido.

3.– La empleada embarazada tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

4.– Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y los

duak langilearen lanorduz kanpo. Horretan erabilitako denbora hilabetean sartu beharko da.

44. artikulua.– Lanpostuaren eginkizunekin zeri-kusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoan zein Estatuko gainerako beste lurraldeetan dauden prestakuntzako ikastegi ofizialetan onartzen diren langileei baimena eman ahal izango zaie lanpostuaren eginkizunekin zeri-kusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko.

2.– Herri-Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (IVAP) antolatzen dituen ikastaldi eta ikastaroetarako onartu izana egiaztatu beharko da eta Zerbitzu Zuzendaritzaren baimena lortu. Estatuko beste ikastegi batzuen kasua denean aipatutako erakundeak emango du bere iritzia.

3.– Baimen honen epealdia ezin izango da ikasturteari dagokiona baino luzeagoa izan.

4.– Baimen honek araudiz ezarritako zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak eskuratzeko eskubidea eman du.

45. artikulua.– Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zeri-kusia ez duten ikasketak egiteko baimena.

Langileek lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zeri-kusirik ez duten ikasketak egiterakoan, behar beste-ko baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egiteko; horretarako egin behar den azterketa bakoitzeko, zein agizko zein aparteko deialdietan, egun bat emango zaie eta, edozein kasutan, dagokion frogagiria aurkeztuz. Azterketa-tokia egilearen etxebizitzatik 150 km-tara bada, baimena bi eguneko izango da. Baimen hau ordainduta egongo da.

46. artikulua.– Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimena.

1.– Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste edozelako zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrianak kontuan izanik eta dagokion zerbitzu zuzendaritzak aurretiaz baimendu ondoren.

2.– Langileak berak eskatu beharko du baimen hori, eta ordaindua izango da lehenengo bost egunetan, baina muga horretatik gorakoak ez dira ordainduko. Bestalde, ez dio inolako kalte-ordainik ekarriko, eta bi-

centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes.

Artículo 44.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso a las personas que sean admitidas a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial, tanto de la Comunidad Autónoma Vasca como del resto del Estado.

2.– Para los cursos o cursillos convocados por el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP) será necesario acreditar su admisión y obtener la preceptiva autorización de la Dirección de Servicios. Cuando se trate de otros centros del Estado, informará dicho Instituto.

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

4.– Este permiso conlleva el derecho al percibo de las indemnizaciones por razón de servicio reglamentariamente establecido.

Artículo 45.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 Km del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 46.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

1.– Asimismo, podrá concederse permiso retribuido al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de Servicios correspondiente.

2.– El permiso solicitado por iniciativa del trabajador o de la trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de

daia-sariak, gastuak, egonaldiak edo izena ematea daokionaren konturakoak izango dira.

47. artikulua.— Hauta bidezko kargutik eratorritako funtzioak betetzeko baimena.

Instituzioetan hauta bidezko kargudun diren langileek beren egoeratik eratorritako funtzioak betetzeko baimena izango dute, 38.f) artikuluko kasuetakoak kanpo, horretarako behar den denboran, beti ere, gutzira urteko lanaldiaren ehuneko 10 gainditzen ez bada.

Baimenari esker emandako denborak ez du lansari eskubiderik emango eta dagokion denbora erreperatu egin beharko da.

Egoera horretan dauden langileek beste aukera moduan, lanaldi arrunta bosten batean, heren batean edo erdian gutxitzeko baimena izango dute lansaria bere kontzeptu guztietan proportzio berean gutxituz.

48. artikulua.— Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.— Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi biribilagatik ez bada, jardunean hasi edo lanera berri sartu eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko, gainera, baimen-aldia oporrei kenduko zaie hein berean. Iraupena gutzira ezin izango da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan urte bitik behin. Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, elkarren jarraiko hiru hilabeko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasieragunetik. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtero eman ahal izango da, behingoz bakarrik, elkarren segidako hiru hilabete gehienez.

Ikasketa ofizialak egitearren lanaldia bosten batean edo heren batean murriztu daiteke, hala erabakitzen bada; soldatak halaber hein berean murriztuko dira.

Garatzeko bidean aurkitzen diren herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, beti ere gobernu kanpoko erakunde babestuen bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezingo da urtebe-

indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 47.— Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 38.f), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 48.— Permiso por asuntos propios.

1.— El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.

Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder

tetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxiengo aldia hiru hilabetekoa izango da.

Hala berean, sei hilabeteko edo urtebeteko baime-na, ordaindu gabea, eskatu ahal izango dute karrerako funtzionarioek. Baimen hori ezin izango da bateragarria izan ordaindutako inolako jarduerarekin. Ezin izango da horrelako beste eskaririk egin baimena amaitu eta bost urteko benetako zerbitzuan aritu arte.

2.- Administrazioen eta erakunde publikoen kidegoetan eta eskaletan sartzeko deialdietan jasotako hautaketa-saioteko ariketak egiteko baimena eman egingo da. Saio horietara joan ahal izateko behar den beste denborarako emango da baimen hori.

Askatasuna kentzen dieten penak betetzen ari diren senideei bisita egiteko ere emango da baimena, odol-kidetasuneko 2. mailarainoko senideak bisitatzeko, alegia; horretarako behar den beste denborarako izango da, baldin eta laneko ordutik kanpo bisitak egiterik ez badago.

Idatz zati honetan aipatutako baimenei esker libre hartutako denboragatik ez da inolako ordainketarik jasotzeko eskubiderik izango; eta, Zerbitzu zuzendaritzek hortaz xedatu dezatenarekin bat etorritik, orduak bete beharra ere gerta daiteke, zerbitzuko premiei erantzun behar zaienean.

3.- Karrerako funtzionarioek, bestalde, lan-orduak heren batean, bosten batean edo erdian gutxitzea eska dezakete, lansari guztiak hein berean gutxituta, hiru-tekoak barne. Lan-orduak gutxitu, eta beste edozein jarduera betetzea, biak hala biak bateraezinak dira, gutxitutako ordutegiaren barruan egitekoa bada jarduera hori; berdin da ordaindutakoa, zein ordaindu gabea izatea delako jarduera hori.

Eskabidea urtebeterako izan behar da gutxienez. Baimen horren gozamina amaitu eta gero, ezingo da beste halako baimenik eskatu, harik eta gozamina amaitzen denetik hiru urte igaro arte. Jarduneko zerbitzuan sartu edo zerbitzura itzuli ondoren bi urte pasa eta gero baino ezingo da eskatu baimen hori.

4.- Baimen hau ematea, edozein modutakoa dela ere, zerbitzuaren beharrezan baldintzapean egongo da. Baimena ukatuz gero, horretarako arrazoiak adierazi egin beharko dira.

V. TITULUA

SINDIKATUEN LANA ETA PARTAIDETZA

49. artikulua.- Sindikatuen lana eta partaidetza.

1.- Indarrean dagoen araubidean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Eskubide Sindikalei buruzko Abiaburu-Hitzarmenean ezarritakoaren kaltetan joan gabe, eta Administrazioak bere burua antolatze duen ahalmena berariaz onartzen delarik, negoziazioa, sindikatuen partaidetza eta, azken finean, el-

de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

Asimismo, el personal funcionario de carrera podrá solicitar un permiso no retribuido por seis meses o un año. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

2.- Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posibles la asistencia a las pruebas.

Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por las Direcciones de Servicios, atendiendo a las necesidades del servicio.

3.- El personal funcionario de carrera podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio o en un quinto de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido el disfrute de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

4.- La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.

TÍTULO V

ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 49.- Acción y participación sindical.

1.- Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal existente y de lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y reconociendo expresamente la capacidad de autoorganización de la Administración, la negociación, participación sindical y,

karrizketan oinarritutako harremanei eustea oinarrizko osagaiak dira Administrazioak eskaintzen dituen zerbitzuak eraginkorragoak eta hobekak izan daitezzen.

2.– Sindikatuen lana errazteko asmoz, lurralde historikoetako sindikatu-sail bakoitzari lokal bat eskaintzeko ardura hartzen du beregain Administrazioak, Negoziaziorako Mahai Orokorrean erabakitzen den moduan.

3.– Pertsonal Batzordeetako kideek eta sindikatu-ordezkariek, beren eginkizunetarako erabat liberatuta ez badaude edo beren lanetarako dituzten orduak ez badaude egutegi zehatz bati lotuta, dagozkien orduetaz baliatzeko asmoa 24 ordu aurretik jakinarazi behar diote hurbileneko arduradunari, premiazko edo ezinbesteko arrazoirik ez bada, behar bezala frogaturik.

4.– Pertsonal Batzordeetako kideei onartzen zaizkien bermeak eta informazio-eskubideak berdin onartzen zaizkie sindikatueta ordezkariei.

5.– Sindikatu-sailen eta Administrazio organoen arteko harremanak estutzearren, eta sindikatuak berak eta beren sailak lotuago egon daitezzen, ordezkariek diren erakundeetako sindikatu-sailek beren kideen artean bat izendatu ahal izango dute, lanalditik erabat aske izateko, beste kideek sindikatuen eginkizunetarako dituzten orduak kendu barik. Egoera horretan dagoen bitartean izendatutako lagunak ez du inolako laririk jasoko.

6.– Administrazioa eraberritzeko ezinbesteko tresna, alderdi bien ustetan, langileen partaidetza da, horretantxe datza ahalegin guztien gakoa.

Hori dela eta, sindikatuetik harremanak eta partaidetza bideratzeko, Administrazioa Zaharberritzeko Bulegoak (OMA) proposatzen dituen neurriak, langileekin zerikusia dutenak, eztabaidatuko ditu Administrazioak sindikatuarekin. Neurri horien berri ematea eta ondorengo negoziazioa Funtzio Publikoaren ardura izango da, horixe baita Administrazioaren eta sindikatuen arteko berezko bitartekoa.

VI. TITULUA

LANEAN SARTZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEA

50. artikulua.– Lehiaketak, barne-promozioa eta Enplegu Publikoaren eskaintzak.

1.– Aldeen nahia lanpostuak betetzeko prozedura erregularizatzea denez, gaur egun martxan dagoen Enplegu Publikoaren Eskaintza bukatutakoan, eta hurren-

en definitiba, el mantenimiento de unas relaciones basadas en el diálogo, son elementos fundamentales en el logro de una mayor eficacia y mejora de la calidad de los servicios de la Administración.

2.– Con el fin de facilitar la acción sindical, la Administración asume el compromiso de dotar de un local para cada sección sindical en los distintos Territorios Históricos conforme a los términos que se determinen en la Mesa General de Negociación.

3.– Las personas que formen parte de las Juntas de Personal y los delegados y las delegadas sindicales que no dispongan de liberación total o no hubieran ajustado la utilización de su crédito horario a un calendario predeterminado, comunicarán a su responsable inmediato con 24 horas de antelación la utilización del crédito que les corresponda, salvo cuando concurren razones de urgencia o fuerza mayor debidamente acreditadas.

4.– Se reconocen a los delegados y a las delegadas sindicales las mismas garantías y derechos de información que los reconocidos a quienes son miembros de las Juntas de Personal.

5.– Con el fin de favorecer el desarrollo de las relaciones entre secciones sindicales y los órganos de la Administración, al objeto de posibilitar una mayor interconexión entre aquéllas y sus respectivos sindicatos, las secciones sindicales de las organizaciones representativas podrán nombrar, de entre sus miembros, a uno o una con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto. La persona designada mientras permanezca en esta situación no percibirá retribución alguna por ninguno de los conceptos.

6.– La Administración entiende que la participación del personal en la modernización de la Administración es una de las claves del éxito de la misma.

En tal sentido, a fin de garantizar la comunicación y participación sindical en esta materia, la Administración se compromete a informar y negociar con las Centrales sindicales aquellas medidas propuestas por la Oficina para la Modernización de la Administración que afecten o incidan en aspectos referidos al personal. Tal información y negociación se efectuará a través de la Viceconsejería de Función Pública, como interlocutor natural entre la Administración y las organizaciones sindicales.

TÍTULO VI

INGRESO Y PROVISIÓN

Artículo 50.– Concursos, promoción interna y Oportunidades de Empleo Público.

1.– Siendo voluntad de las partes la regularización en los procedimientos de provisión de los puestos de trabajo, se convocará, a la finalización de la Oferta de Em-

goaren deialdia egin aurretik, hutsik dauden lanpostu guztiak hartuko dituen lekualdatze-lehiaketarako deia egingo da.

2.– Lehiaketa hori amaitutakoan, barne-promozioko deia egingo da. Oinarriak eta lanpostu kopurua sindikatuen ordezkariekin negoziatuko da.

3.– Prozesu hori amaitutakoan, Enplegu Publikoaren Eskaintza deituko da eta eskaintako lanpostuen kopurua bitarteko langileek betetzen dituzten plaza hutsen portzentajea % 6a arte gutxitzea lortzeko bestekoa izango da. Deialdi horretako oinarriak sindikatuen ordezkariekin negoziatuko dira.

4.– Prozesu horiek behin bukatu eta gero, Administrazioak, gutxienez urtean behin, lekualdatze-lehiaketak deituko ditu. Lehiaketa horiek, edo orokorrak izan daitezke, edo kidego bakoitzeko egin daitezke, hutsik dauden lanpostuen arabera.

Curriculumen erregistro bat egiteko ahaleginak bultzatuko ditu Administrazioak, eta hori ere sindikatuen ordezkariekin negoziatuko da. Erregistroaren helburua, hala lehiaketan izapideak nola denborazko sekuentzia azkartzea da.

Gorago aipatutako Enplegu Publikoaren Eskaintzaren ondoren bitartekotasun-portzentajeak % 8a gainditzen duenean, beste Enplegu Publikoaren Eskaintza bat deituko da. Era berean, barne-promozioko prozesuak deituko dira, aldika. Batzuetarako zein besteetarako deiak aldi berean egin daitezke edo aparte.

5.– Administrazioak hitzarmen honen aplikazio-eremuan existitzen den eta egitura-izaera duen aldi batorako lana finko bihurtzeko neurriak bultzatuko ditu. Egitura-izaerako lanpostutzat hartuko da lanpostu hori kokatu beharko litzatekeen sailkapen-taldearen eginkizunak betetzeko gutxienez hiru urtetan bete den lanpostua, eta beti ere, lanpostuaren behin-behinekotasuna ez bada lanpostuaren berezko izaeraren ondorioa.

6.– Behin-behineko eginkizunak beteko dituzten langileak hautatzeko erabiliko diren irizpideak Jaurlaritzaren Kontseiluak erabakiko ditu, aurretik langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, eta beti ere, 59/2000 Dekretuaren bidez onartutako Enplegu Publikoaren Eskaintza bukatu eta gero. Bitartean indarrean mantentzen dira 1997ko maiatzaren 6ko Jaurlaritzaren Kontseiluaren erabakian zehazten diren irizpideak.

7.– Behin-behineko eginkizunak betetzeko langileen hautaketa-prozesuan, lanpostu horiek betetze-prozesu orokorren ondorioz badaude hutsik (lekualdatze-lehiaketak, barne-promozioko prozesuak eta enplegu publikorako eskaintzak egin eta gero), langileak lanpostutara esleitzeko, lan-poltsetan dauden pertsonen erakutsitako lehentasuna hartuko da kontuan, lan-poltsetan

pleo Público actualmente en curso, un concurso de traslados que afectará a la generalidad de las vacantes existentes.

2.– Una vez desarrollado este concurso se efectuará una convocatoria de promoción interna, cuyas bases y número de plazas serán objeto de negociación con la representación sindical.

3.– Tras la conclusión de este proceso se convocará una Oferta de Empleo Público por el número de plazas necesario para que el porcentaje de plazas vacantes ocupadas por personal interino quede reducido al 6%. Las bases de dicha convocatoria serán asimismo objeto de negociación con la representación sindical.

4.– Una vez completados estos procesos, la Administración convocará, al menos una vez al año, concursos de traslado que podrán ser de carácter general o bien efectuarse escalonadamente por cuerpos en función de las vacantes existentes.

La Administración impulsará la implantación de un registro curricular, cuyo contenido será objeto de negociación con la representación sindical, con objeto de permitir una mayor agilidad, tanto en la tramitación como en la secuencia temporal de los concursos.

Cuando, con posteriormente a la Oferta de Empleo Público mencionada anteriormente, el porcentaje de interinidad haya superado el 8%, se procederá a una nueva convocatoria de Oferta de Empleo Público. Asimismo, se convocarán periódicamente procesos de promoción interna que podrán ser coincidentes con las ofertas de empleo público o independientes de las mismas.

5.– La Administración promoverá medidas para consolidar el empleo temporal de carácter estructural que existe en el ámbito de aplicación de este Acuerdo. A estos efectos, se considerará como puesto de trabajo de carácter estructural aquel que haya sido cubierto, durante al menos tres años, para la realización de funciones pertenecientes al grupo de clasificación donde debiera ubicarse dicho puesto, y siempre que de la naturaleza intrínseca del puesto no se derive su temporalidad.

6.– En cuanto a los criterios de selección de personal para el desempeño de funciones transitorias, serán de aplicación los que se determinen mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno tras la finalización de la Oferta de Empleo Público aprobada mediante Decreto 59/2000, previa negociación con la representación del personal, manteniéndose entre tanto en vigor los criterios contenidos en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 6 de mayo de 1997.

7.– En el proceso de selección de personal para el desempeño de funciones transitorias en las vacantes consecuencia de la resolución de procesos generales de provisión (concursos de traslados, procesos de promoción interna y ofertas de empleo público) la adscripción del personal se realizará de conformidad con la opción que manifiesten las personas incluidas en bolsas, con los cri-

ezarritako lehenetsun-hurrenkerari jarraiki, eta behin langile horiei libre dauden lanpostu guztiak jakinarazi zaizkienean. Prozesuaren neurriak edo zailtasunak hala gomendatuz gero, esleipena egiteko deitutako bilan egingo da esleipena.

51. artikulua.— Lanpostuak aldi baterako betetzea.

1.— Hutsik dauden lanpostuak aldi baterako betetzea.

1.1.— Talde bereko edo justu behegoko taldeko bestelako kidegoetako bitarteko funtzionarioak eta karrerako funtzionarioak, titulazioaren betekizuna betetzen dutenak, zerbitzu-eginkizunetan lanpostuak betetzeko prozeduran parte hartu ahal izango dute, beti ere, lanpostuaren betekizunak betetzen dituen karrerako funtzionarioak ez baldin bada egoera ez badu elkarriketa edo ezarritako frogak gainditzen. Langile horiei lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan betetzeko araudia aplikatuko zaie, beren harremanaren izaerarekin batera garri diren alderdi guztietan.

1.2.— Deialdi horietan parte hartuko duten bitarteko funtzionarioek lanpostuaren betekizun guztiak bete beharko dituzte. Era berean, gutxienez urte bete igaro behar izan da egungo lanpostuaz funtzionarioa jabetu zenetik eta deialdia argitaratzen den data bitartean.

1.3.— Talde bereko, edo justu behegoko taldeko, baina beste kidego bateko karrerako funtzionarioek, titulazioaren betekizuna betetzen dutenak, deialdietan parte hartu ahal izango dute kidegoaren betekizuna betetzen duten karrerako funtzionarioentzako ezarritako betekizun eta salbuespen berberekin.

1.4.— Hautatutako pertsona lanean diharduen bitarteko funtzionarioa bada, Administrazioarekiko harreman juridikoari uko egin diezaioke eta bitarteko funtzionario izendatuko da, lanpostua aldi baterako betetzeko. Uko egite horrek ez du ondorioz izango dagokion lan-poltsan jarraitzeko. Lanpostu berritik kentzen badute, bitarteko funtzionarioa aldi baterako lan-poltsetara itzuliko da, dagokion tokira.

1.5.— Deialdira ez badira bitarteko funtzionarioak aurkezten, edota aurkeztuta ere elkarriketa edo ezarritako frogak ez badute gainditzen, batzordeak, zerbitzu-eginkizunetarako araudiak ezarritako prozedura jarraituz, hautaketa egingo du lan-poltsetan dauden langileen artean, betekizunak betetzen dituzten artean, hain zuzen.

1.6.— Bitarteko funtzionario bat kargutik kentzen badute lanpostua gordetzeko eskubidea duen langilea jarduneko zerbitzura itzuli delako eta hiru hilabete baino lehen berriz ere hutsik gelditzen bada, zerbitzu-eginkizunetara atera beharko da lanpostua. Deialdia betetzeke deklaritzen bada, lanpostutik kendu den langileari esleitu ahal izango zaio lanpostua, Sailak hala

terios de prelación establecidos en estas, y una vez puesto en su conocimiento la totalidad de puestos disponibles. Esta adscripción se efectuará, cuando las dimensiones o la complejidad del proceso así lo aconsejen, en sesión convocada al efecto.

Artículo 51.— Provisión transitoria.

1.— Provisión transitoria de puestos sin ocupante.

1.1.— El personal funcionario interino y funcionario de carrera de otros cuerpos del mismo grupo o del grupo inmediatamente inferior que reúna el requisito de titulación podrán participar en el procedimiento para la provisión de puestos en comisión de servicios siempre que no exista personal funcionario de carrera que cumpla con los requisitos del puesto o que no supere la entrevista o prueba planteada. A estos colectivos se les aplicará la normativa que regule la provisión de puestos mediante comisión de servicios en todos aquellos aspectos compatibles con la naturaleza de su relación.

1.2.— El personal funcionario interino que concurra a dichas convocatorias deberá cumplir con todos los requisitos del puesto. Asimismo, deberá haber transcurrido al menos un año entre la toma de posesión en el puesto desde el que participa y la fecha de la publicación de la convocatoria.

1.3.— El personal funcionario de carrera de otros cuerpos del mismo grupo o del grupo inmediatamente inferior que reúna el requisito de titulación, podrá participar en las convocatorias con los mismos requisitos y excepciones que los establecidos para el personal funcionario de carrera que cumpla el requisito del cuerpo.

1.4.— Si la persona seleccionada fuera funcionaria interina en activo podrá renunciar a la relación jurídica que mantenía con la Administración y será nombrada funcionaria interina para el desempeño transitorio del puesto convocado. Esta renuncia no tendrá consecuencias en cuanto a su permanencia en la bolsa de trabajo correspondiente. En el supuesto de ser cesado del nuevo puesto el funcionario interino volverá a integrar las bolsas de empleo temporal en el lugar que le correspondía.

1.5.— Cuando no se hubiera presentado a la convocatoria personal funcionario interino o éste tampoco superase la entrevista o prueba planteada, la comisión seleccionará siguiendo, el procedimiento establecido en la normativa que regula las comisiones de servicio, entre el personal integrado en las bolsas de trabajo que cumpla los requisitos.

1.6.— Cuando un funcionario interino cesa por la reincorporación de personal con derecho a reserva de puesto y antes del transcurso de 3 meses se produce una nueva ausencia, se deberá convocar, en su caso, el puesto en comisión de servicios. En el caso de que se declare desierta la convocatoria, se podrá adjudicar el puesto a la persona cesada, a propuesta del Departamento,

proposatzen badu, interesdunak baiezkoa ematen badu eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzak baimena ematen badu.

1.7.– Merituak ebaluatuta berdinketarik badago bitarteko funtzionarioen eta talde bereko, edo justu beheragoko taldeko, baina beste kidego bateko karrerako funtzionarioen artean, meritu bakoitzean lortutako puntuazioaren arabera ebatziko. Horretarako, karrerako funtzionarioentzako ezarritako araudian jasota da goen baremo ezberdinetako ordena hartuko da kontuan. Berdinketak irauten badu, jarraian adierazitako hurrenkeraz, honako irizpideetara joko da: antzinasunetik handiena egungo lanpostuan, antzinasunetik handiena Administrazioan eta lanean hasitako dataren antzinasunetik handiena.

2.– Zereginen behin-behineko atxikipena.

Bitarteko funtzionarioei eta talde bereko, edo justu beheragoko taldeko, baina beste kidego bateko karrerako funtzionarioei denbora-tarte labur batez bete ezin diren zereginak esleitu ahal izango zaizkie, baldin eta horretarako ezarritako araudiak jasotako betekizunak betetzen duen karrerako funtzionariorik ez badago. Langile horiei zereginak esleitzeko araudia aplikatuko zaie, beren harremanaren izaerarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

52. artikulua.– Prestakuntza-ekintzak.

1.– Prestakuntza deituko diogu planifikatutako ikaskuntzari, ezagutzak, jokabideak, jarrerak eta baloreak eskuratu, gorde eta eskueran jartzeko, zerbitzu publikoa eta langilearen garapena hobetuko dutenak, hain zuzen.

2.– Langile guztiek jasoko dute prestakuntza berdintasun-printzipioaren arabera. Zenbait irizpide objektiboren arabera arautuko da prestakuntza eta kontuan hartuko da langile bakoitzaren ikaskuntza-ekintzen aprobetxamendua.

3.– Aldez aurretik planifikatuko dira ikaskuntza-ekintzak, prestakuntza beharrak aztertu eta helburuak eta lehentasunak finkatu ondoren. Nolanahi ere, prestakuntza planek sailkapeneko talde guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak edukiko dituzte, eta, 2. idatz zatian ezarritakoaren arabera, langile guztiek izango dutela prestakuntza hori jasotzeko aukera berdintasuna bermatu beharko dute.

Prestakuntza-jarduerak HAEEK antolatu eta homologatuko ditu, indarreko betekizunen eta prozeduraren arabera. Halaber, prestakuntza-jardueren bilakaera ebaluatu egingo da, bai ikasleen asetasun-maila neurtzeko, bai prestakuntza-egitarauen kalitatea aztertzeko eta eskuratutako ezagutzen eta trebetasunen maila zehazteko.

con la conformidad del interesado y la autorización de la Dirección de Función Pública.

1.7.– En caso de empate en la evaluación de los méritos, entre el personal funcionario interino y el funcionario de carrera de otros cuerpos del mismo grupo o del grupo inmediatamente inferior, se acudirá para dirimirlo a la puntuación obtenida en cada uno de los méritos, según el orden expresado en los distintos baremos en la normativa establecida para los funcionarios de carrera. De persistir el empate, se acudirá, y por este orden, a la mayor antigüedad en el puesto que está desempeñando, a la mayor antigüedad en la Administración y a la fecha de ingreso más antigua.

2.– Asignación provisional de funciones.

El personal funcionario interino y el personal funcionario de carrera de otros cuerpos del mismo grupo o del grupo inmediatamente inferior podrán ser asignado para la realización de funciones que no pueden ser atendidas por un breve periodo siempre que no exista un funcionario de carrera que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa establecida la efecto. A estos colectivos se les aplicará la normativa que regule asignación de funciones en todos aquellos aspectos compatibles con la naturaleza de su relación.

Artículo 52.– Actividades de formación.

1.– Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, comportamientos, actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo del/la trabajador/a.

2.– Se establece el principio de igualdad en el acceso a la formación por parte de todos los/las trabajadores/as. Este acceso deberá regularse a partir de criterios objetivos y teniendo en consideración el aprovechamiento personal de las acciones de aprendizaje.

3.– Las acciones formativas deberán responder a una planificación previa establecida sobre la base de los análisis de necesidades formativas y de los objetivos y prioridades consiguientes. En todo caso, los planes formativos deberán contener acciones formativas dirigidas al personal de todos los grupos de clasificación e incorporar mediadas tendentes a garantizar la igualdad en el acceso a las mismas, conforme a lo establecido en el apartado 2.

Las acciones formativas serán organizadas u homologadas por el IVAP, según los requisitos y el procedimiento vigentes. Asimismo, el desarrollo de las mismas será objeto de evaluación, tanto en lo que respecta al grado de satisfacción de los alumnos, como a la calidad de los programas formativos y al grado de adquisición de los aprendizajes en términos de conocimientos o destrezas.

4.– Administrazio orokorreko langileei zuzendutako prestakuntza-jardueren artean honakoak bereizi daitezke:

a) Langileek beren lanpostuetan birziklatzeko eta hobetzeko duten beharrekin lotutako prestakuntza, lanpostu horretarako ezarritako zereginekin bat etorriz. Prestakuntzan emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da.

b) Prestakuntzaren helburua da egun betetzen ari den lanpostua ez den beste edozein betetzeko trebatzea. Prestakuntza horren oinarrian egongo da ahalegin partekatua, batetik eskatzaileen interesa, eta, bestetik, Administrazioaren lehentasunak eta baliabideen eskuragarritasuna. Ahalegin partekatua printzipioak dakar prestakuntza jasotzen emandako denboraren zati bat lanean igarotako denboratzat hartuko dela.

5.– Lanpostuen betetze-prozesuetan, prestakuntza arlo funtzioetan baloratuko da.

6.– Administrazioak, bederatzi hilabeteko epean, Administrazio Orokorreko Negoziazio Mahaiari aurkeztuko dio Prestakuntzari buruzko Dekretu proposamena. Honako hauek jasoko ditu, besteak beste:

– Prestakuntzan parte hartzeko baldintzak eta aukera berdintasuna bermatuko duten prozedurak.

– Prestakuntzari esleitutako gutxienezko denbora eta laneko denbora tartea ahalegin partekatuan.

– Sindikatuen partehartzea prestakuntza planen planifikazioan eta haien jarraipenean.

7.– Nolanahi ere, eta Prestakuntzari buruzko Dekretua indarrean ez dagoen bitartean, Administrazioak 2006ko bukaera arteko epean prestakuntza eskaintza egiteko konpromisoa hartzen du. Prestakuntza eskaintza horrek titulazio talde guztiak hartuko ditu eta Hitzarmen honetan sartutako langile guztiek eskuragarri izango dute, gutxienez bere modalitateetako batean.

53. artikulua.– Administrazio-egituren normalizazioa.

Administrazioak giza-baliabideen kudeaketa modernizatzeko neurriak bultzatuko ditu. Hona neurri berri horiek jartzeko sindikatuen ordezkariekin negoziatuko diren gaiak: ordainketa-politikak, lanpostuen balorazioa, barne-promoziorako mekanismoak, karrera profesionala, eta orokorrean lan-baldintzei eragiten dieten guztiak.

54. artikulua.– Lanpostu-zerrendak.

Lanpostu-zerrendak langile-egiturak arrazoi-bideratzeko oinarrizko tresnak dira, kudeatzeko modu azkarrak eskatzen dituztenak. LZak langileen ordezkariak

4.– Entre las actividades dirigidas a la formación del personal al servicio de la Administración General, pueden distinguirse:

a) La formación dirigida primordialmente a satisfacer las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas del puesto que se está ocupando, de conformidad con las funciones establecidas para el mismo. El tiempo destinado a esta formación será considerado como jornada de trabajo.

b) La formación que tiene por objeto la capacitación en el desempeño de tareas en cualquier otro puesto diferente al que se esté desempeñando. Esta formación se basará en el principio de esfuerzo compartido entre el interés de los solicitantes, y las prioridades y disponibilidad de recursos de la Administración. El principio de esfuerzo compartido implica que una parte del tiempo destinado a dicha formación será considerado como tiempo de trabajo.

5.– En los procesos de provisión, se valorará la formación en el contexto de las áreas funcionales.

6.– En el plazo de nueve meses se presentará por parte de la Administración a la Mesa de Negociación de la Administración General de la CAE una propuesta de Decreto sobre Formación en la que se recogerán, entre otros elementos, los siguientes:

– Las condiciones de acceso a la formación y los procedimientos que garanticen la igualdad en dicho acceso.

– El tiempo mínimo de trabajo asignado a la formación y la proporción del tiempo de trabajo en el esfuerzo compartido.

– La participación sindical en la planificación y seguimiento de los planes formativos.

7.– En cualquier caso, y en tanto que el futuro Decreto sobre Formación no se encuentre vigente, la Administración se compromete a desarrollar, en el plazo hasta final de 2006, una oferta formativa que alcance a todos los grupos de titulación y que sea accesible, al menos en alguna de sus modalidades, al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Acuerdo.

Artículo 53.– Normalización de estructuras administrativas.

La Administración impulsará medidas que comporten la modernización de la gestión de los recursos humanos. Estas medidas serán objeto de negociación con la representación sindical en materias tales como políticas retributivas, valoración de puestos, mecanismos de promoción interna, carrera profesional, y en general aquellos que afecten a las condiciones de trabajo.

Artículo 54.– Relaciones de puestos.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo, como instrumento fundamental de racionalización de las estructuras de personal que requiere el establecimiento de pro-

kontsultatu ahal izango dituzte 78/2005 Dekretuan ezarritakoaren arabera.

Aipatutako Dekretuaren garapena arautzen duen 6. artikulua, honakoak jasoko ditu:

1.– Sindikatuek 15 eguneko epea dute alegazioak idatziz aurkezteko, aldeek epea laburtzea erabakitzen ez badute, behintzat.

2.– Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzak sindikatuen ordezkarietara LZen zirriborroen gaineko dokumentazioa eman ostean, horiek ordezkarien gehiengoz erabakitzen badute dokumentazio hori osatu gabe dagoela, aurreko paragrafoan ezarritakoarekin bat, hori arrazoituta jakinarazi behar dute aurreko paragrafoan zehaztutako epeko lehen sei egunetan.

3.– Sindikatuetakoa batek hala eskatuz gero, bilera deituko da LZ eraldatzeko proposamenen eta aurkeztutako alegazioen gainean eztabaidatzeko, eta espedientean idatzirik utziko dira aurkeztutako iritziak. Horretarako Administrazioak txosten bat eman behar du, eta hori langileen ordezkarietara helaraziko zaie.

VII. TITULUA

BITARIKO BATZORDEA ETA GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA

55. artikulua.– Bitariko batzordea.

1.– Hitzarmen honen iraunaldi eta aplikazioaren gainean sortutako auzi guztiak aztertze, interpretatzeko eta horietara buruz ebazteko, Bitariko batzordea osatzen da. Batzordearen erabakiak lotesleak dira hitzarmena izenpetu duten alde guztientzat.

2.– Bitariko batzordeak bost kide titular izango ditu: kideok hitzarmena izenpetu duten alde guztiak ordezkatzeko: Administrazioa eta sindikatuak. Alde biek gehienez aholkulari bina izenda ditzakete.

3.– Goragoko 1. paragrafoan azaldutako auziak auziaren bitariko batzordeari aurkeztu behar zaizkio.

4.– Bitariko batzordea biltzeko deia berau osatzen duen edozein alde eska dezake, idatziz, gutxienez bilera-eguna baino hamabost egun lehenago, eta zehaztu egin behar da zein izango diren eztabaidagaiak. Deialdian gai-zerrenda, bilera-eguna eta tokia adierazi behar dira, eta beharrezkoa da bilerara alde biek bertaraztea.

Deialdiaren eta bilera-egunaren arteko epea gutxi egin daiteke, alde biek hala erabakituz gero.

cedimientos ágiles en cuanto a su gestión, serán objeto de consulta con la representación del personal en los términos previstos en el Decreto 78/2005.

La orden que regule el desarrollo del artículo 6 del mencionado Decreto recogerá, en todo caso, los siguientes términos:

1.– El plazo que tendrán las organizaciones sindicales para la formulación por escrito de alegaciones será de 15 días, salvo acuerdo de las partes para reducirlo.

2.– En el supuesto de que, entregada por la Dirección de Negociación Colectiva a la representación sindical la documentación relativa a los borradores de RPTs, aquéllas, por acuerdo de mayoría de la representación, estimaran que la misma es incompleta, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, procederán a comunicarlo de forma motivada dentro de los seis primeros días del plazo establecido en el apartado anterior.

3.– Cuando alguna de las centrales sindicales alegantes así lo solicite, se procederá a la convocatoria de reunión sobre los contenidos de las propuestas de modificación de la RPT y las diversas alegaciones presentadas, dejando constancia en el expediente de las posiciones manifestadas, mediante informe que emitirá la Administración, y del que se dará traslado a la representación del personal.

TÍTULO VII

COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 55.– Comisión Paritaria.

1.– Con el fin de examinar, resolver e interpretar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituye la Comisión Paritaria, cuyos acuerdos serán vinculantes para las partes signatarias.

2.– La Comisión Paritaria estará integrada por cinco miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Acuerdo, Administración y Representación Sindical. Igualmente, ambas partes podrán nombrar un máximo de dos personas asesoras.

3.– Todas las cuestiones descritas en el apartado 1.º serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria.

4.– La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación, concretando de forma detallada la relación de puntos a tratar. Las convocatorias incluirán el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

5.– Bitariko batzordeak bere funtzionatzeko modua ezarriko du horretarako deitzen den lehenengo bileran.

6.– Beharrezkotzat jotako adina azpibatzerde eratu-ko dira batzorde horren menpe, iraunkorrak izateko edo horien indarraldian langileei sor dakizkioketen lan-arloko egoera-arazoak konpontzeko asmoarekin. Beren osaera eta funtzionamendu-erregelamendua Bitariko Batzordeak zehaztuko ditu, eta beren erabakiek azken horrek hartutakoek bezala lotuko dituzte alderdiak.

Azpibatzerde horiek, hala ere, ezingo dituzte gai batzuk negoziatu, esate baterako, administrazio publikoek, dagozkien esparru eta aginpideen barruan, eta negoziazio-mahaian egon daitezkeen sindikatuek elkarren artean negoziatu beharreko gaiak. Gai horiek ordezkotza-organoei, eta administrazio publikoetan diharduten langileen lan-baldintzak zehaztu eta horien parte hartzeari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 32. artikuluan daude zehaztuta, eta hain zuzen ere, uztailearen 19ko 7/1990 Legean emandako erredakzioan. Negociazio-mahaian egoteko eskubidea duten sindikatuak ere lege bereko 31. artikuluan daude zehaztuta.

56. artikulua.– Gatazkak konpontzeko prozedura.

1.– Hitzarmeneko 55.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, bere interpretazio, indarraldi, aplikazio edo hitzarmenaren aplikazio-eremuan sartzen diren langileen lan-arloko arazoengatik sortutako desadostasunak Erabakiak hartzeko Bitariko Batzordeari jakinarazi behar dira aldez aurretik bi alderdiek eta haren erabakiaren menpe jarri.

2.– Bitariko Batzordeak ez badu erabakirik hartzen, bitartekaritzaren menpe jarriko dira bi alderdiak.

3.– Hitzarmenaren interpretazio, indarraldi eta aplikaziotik eratorritako gatazkak konpontzeko formula berriak aztertzeko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek.

VIII. TITULUA

LAN OSASUNA ETA ARRISKUEI AURREA HARTZEA

57. artikulua.– Eskubideak eta betebeharrak.

1.– Administrazio-eragileek, lanlekuko segurtasuna eta osasuna dela eta, babes eraginkorra izateko eskubidea daukate. Eskubide hori dutenez, aipatutako babes hori emateko betebeharra dauka EAEko administrazio orokorrak.

2.– Sindikatuei kontsulta eginda, arriskuei aurrea hartzeko zerbitzu propioa antolatu da Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen eremuan.

5.– La Comisión Paritaria fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto.

6.– Dependientes de esta Comisión se crearán cuantas subcomisiones se estimen necesarias pudiendo tener vocación de continuidad o atender únicamente a cuestiones coyunturales de tipo laboral que afecten al personal que puedan suscitarse a lo largo del período de vigencia. La composición y reglamento de funcionamiento de las mismas serán determinados por la Comisión Paritaria y sus acuerdos tendrán el mismo valor de vinculación para las partes que los producidos en ésta.

Dichas subcomisiones no podrán, en ningún caso, negociar ninguna de las materias, que el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de acuerdo con la redacción dada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, señala como objeto de negociación entre las Administraciones Públicas, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias que tengan asumidas, y las Organizaciones Sindicales con legitimidad para estar presentes en la mesa de negociación en virtud del artículo 31 de dicho texto legal.

Artículo 56.– Procedimiento de resolución de conflictos.

1.– Conforme se dispone en el artículo 55.3 del Acuerdo, ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia, aplicación y otras cuestiones laborales que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

2.– Caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a mediación.

3.– Ambas partes se comprometen a estudiar nuevas fórmulas de resolución de conflictos derivados de la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo.

TÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 57.– Derechos y obligaciones.

1.– El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Este derecho presupone la existencia del deber que la Administración General de la CAPV adquiere al objeto de conseguir la protección citada.

2.– En el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos se ha constituido, consultadas las organizaciones sindicales, un Servicio de Prevención propio.

Zerbitzu horrek zainduko Administrazioak duen babesteko ardura benetan eta egoki bete dezan; horretarako aholkuak eta laguntza emango dizkio Administrazioari berari, langileei eta langileen ordezkariari, eta ordezkarietako erakunde espezializatuari.

3.– Hauek dira langile publikoek dituzten eskubi-deetako batzuk, beti ere lanlekuko segurtasunaren eta osasunaren esparruan: aurrezaintzaren eta osasunaren egoera zaintzearen arloan informazioa jaso, kontsultak egin nahiz parte hartzea, prestakuntza jasotzeko eskubidea eta lana geldiarazteko eskubidea arrisku larria eta berehalakoa dagoenean.

4.– EAEko Administrazio Orokorrek honako araudiotan ezarritako betebeharrak bete beharko ditu: lanbideko arriskuei aurrea hartzeko indarrean dagoen araudian, hitzarmen honetan eta maiatzaren 16ko 78/2000 Dekretuan, Administrazio Orokorren eta bere erakunde autonomoen Aurrezaintzako Zerbitzuaren antolamendu eta funtzionamenduari buruzkoak, ezarritakoak.

58. artikulua.– Kontsultak eta partaidetza.

Langileen batzarreko kideek eta sindikatu-etako ordezkariak aurrezaintzako arloan kontsultak egin eta parte hartuko dute, Segurtasun eta Osasuneko lantaldeak dituen aginpideak ahaztu gabe.

59. artikulua.– Aurrezaintzako ordezkariak.

1.– Honako hauek izan ahal izango dira aurrezaintzako ordezkariak: langileen ordezkari edo sindikatuen ordezkari izan gabe ere, Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean ordezkarietza duten sindikatuek izendatutako langile publikoek. Ezartzekoa den legediak finkatutako kide kopurua errespetatu beharko da.

2.– Aurrezaintzako ordezkariak laneko arriskuak aurrezaintzearen arloan lanean egindako denbora ordezkarietako eginkizunetan emandako denboratzat hartuko da, hileroko erabiltzeko eta ordaindutakoak diren orduek baliatzea dela eta. Ezartzekoa den legedian eta Sindikatuen Eskubidei buruzko Abiaturuko Hitzarmenean dago jasota orduen kreditu hori. Dena den, Segurtasun eta Osasuneko lantaldeak egindako bileretan parte hartzea eta arriskuei aurrea hartzearen arloan administrazioak deitutako beste edozein bileretan parte hartzea lanean emandako denboratzat hartuko da, eta ez da lehen aipatutako orduen kreditutik kenduko.

3.– Aurrezaintzako ordezkariari aurrezaintzaren arloan beharrezko baliabideak eta prestakuntza eskaini beharko dizkie administrazioak, beren eginkizunak aurrera eramatea izan dezaten. Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

Este Servicio velará por el cumplimiento del deber de protección eficaz que le corresponde a la Administración, asesorando y asistiendo para ello a la propia Administración, a los empleados y a las empleadas y a sus representantes, así como a los órganos de representación especializados.

3.– El derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgos grave e inminente constituyen parte del derecho que tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

4.– La Administración General de la CAPV deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos profesionales, así como las establecidas en el presente Acuerdo y en el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

Artículo 58.– Consulta y participación.

A las personas integrantes de las Juntas de Personal y delegados y delegadas sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 59.– Delegados y delegadas de prevención.

1.– Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en la Administración General de la Comunidad Autónoma, de conformidad con el número establecido en la legislación aplicable.

2.– El tiempo utilizado por los delegados y delegadas de prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable y en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos.

3.– La Administración deberá proporcionar a los delegados y delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

60. artikulua.— Segurtasun- eta osasun-unitateak.

1.— Administrazio Orokorreko sail eta erakunde autonomo bakoitzean segurtasun- eta osasun-unitateak eratuko dira, Prebentzio Zerbitzuko antolamendu eta funtzionamenduari buruzko maiatzaren 16ko 78/2000 Dekretuko 11. artikuluekin bat etorritz.

2.— Aurrezaintzako ordezkariak, eraturako segurtasun- eta osasun-unitateetan parte hartu ahal izango dute, 78/2000 Dekretuko 12. artikuluko 3. puntuan ezarritako eran.

61. artikulua.— Segurtasun eta osasuneko lantaldea.

1.— Segurtasun eta osasuneko lantaldea bitariko eta kide anitzeko organoa da, eta erakunde publikoetan arriskuei aurrea hartzeko egingo diren planak eta programak proposatu, kontsultatu eta ebaluaketa ere egingo du, aldian-aldian eta modu erregularrean erakunde autonomoetan.

2.— Sindikatuetako ordezkariak aukeratzeko, proportzionaltasunaren printzipioa hartuko da kontuan, eta administrazioan behar besteko ordezkariak duten sindikatu guztiak lekua izatea bermatuko da.

3.— Segurtasun eta osasunerako zentro arteko lantaldeak erabakiko du lurraldeetan eta lanlekuetan sortuko diren gainontzeko lantaldeak nola antolatu, nola abian jarri eta zeintzuk eginkizun izango dituzten.

4.— Segurtasun eta osasunerako zentro arteko lantaldeak indarrean dagoen araudiaren arabera dagozkion eginkizunak beteko ditu; halaber, hitzarmen honen eremuko lan-arriskuei aurrea hartzeko kudeaketa integratuaren sistema ezartzetik dagozkionak.

62. artikulua.— Ordenadore-pantailaren aurreko lana.

1.— Ordenadore-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek mediku-araketak egiteko eskubidea izango dute. Araketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta hortik aurrera urtean beste bat. Garrantzi berezia emango zaie ikusmenari, mugitzeko gaitasunari eta arazo psikologikoei.

2.— Aurrezaintzako Zerbitzuaren eta segurtasun eta osasuneko unitateen ardurapean egongo da ordenadore-pantailak dituzten lanpostuen egoera zaintzea. Arreta berezia jarri beharko dute baldintza ergonomikoetan (pantailen kokapena, mahai-motak, aulkiak...) eta giro egokirako baldintzetan (argia, aire-berritzea, zarata...).

3.— Pantaila aurreko lanak eragiten dituen gaixotasunen sintomaren bat agertuz gero, lanpostua bera aztertuko da, mediku-araketa egiteaz gain.

4.— Denbora osoan ordenadore-pantaila aurrean lan egin behar dutenen lanpostuak zehatz-mehatz aztertuko dira. Aurrezaintzako Zerbitzuak txostena egin on-

Artículo 60.— Unidades de Seguridad y Salud.

1.— Se crearán las Unidades de Seguridad y Salud en cada uno de los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración General, de acuerdo con el artículo 11 del Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organización y funcionamiento del Servicio de Prevención.

2.— Los delegados y las delegadas de prevención podrán participar en las Unidades de Seguridad y Salud que se creen, en los términos del punto 3 del artículo 12 del Decreto 78/2000.

Artículo 61.— Comité de Seguridad y Salud.

1.— El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Autónomos.

2.— La elección de las personas integrantes de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representatividad suficiente en el sector.

3.— El Comité de Seguridad y Salud Intercentros establecerá la organización, puesta en marcha y funciones de los comités de Seguridad y Salud que se constituyan en los diferentes niveles territoriales y en los centros de trabajo.

4.— El Comité de Seguridad y Salud Intercentros ejercerá las funciones que le correspondan en virtud de la normativa vigente, así como las funciones que le puedan corresponder como consecuencia de la efectiva implantación del Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del presente Acuerdo.

Artículo 62.— Trabajo con pantallas de visualización.

1.— El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

2.— El Servicio de Prevención y las Unidades de Seguridad y Salud velarán por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad...) de los mismos.

3.— Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un reconocimiento médico.

4.— En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y, previo infor-

doren, egon daitezkeen arazoak konpontzeko neurriak hartuko dira, esate baterako, atsedenaldiei edo beste zer-baitetan jarduteko aukerei buruzkoak.

Dena dela, Jarraipen Batzordeari dagokio aurreko idatz zatietan adierazitakoak betetzen ote diren jakiteko jarraipena eta kontrola egitea.

63. artikulua.– Lan-jazarpena eta arrisku psikosozialak.

Aurrezaintzako Zerbitzuak langileen arrisku psikosozialak antzemateko prozedura jarriko du martxan, eta jarduteko prozedura lan-jazarpeneko salaketak badira. Prozedura horiek, derrigorrez eta aldez aurretik, Segurtasun eta Osasuneko lantaldeari kontsultatu beharko zaizkio. Dena dela, Jarraipen Batzordeari dagokio aurreko idatz zatietan adierazitakoak betetzen ote diren jakiteko jarraipena eta kontrola egitea.

64. artikulua.– Lan nekagarriak, pozoigarriak eta arriskutsuak.

Lanak nekagarriak, pozoigarriak edo arriskutsuak diren ala ez erabakitzeko, gai horren inguruan indarrean den legedia izango da kontuan.

65. artikulua.– Mediku-araketak.

Hitzarmenaren baitan diren langileei mediku-araketak egingo zaizkie aldian behin, honako azpiatal hauetan erabakitakoaren arabera:

1.– Lanean hasi aurreko araketa: derrigorrez egin beharko da langilea Administrazioaren zerbitzupean onartu baino lehen.

2.– Urteroko araketa arrunta: Aurrezaintzako Zerbitzuaren Mediku Arloaren iritziz horrelako araketak behar dituzten langileei egingo zaie, osasunerako izan daitezkeen arriskuen arabera.

Eska dezaten langile guztiei egingo zaie mediku-araketa.

3.– Hiru urtetik behin egingo den mediku-araketa: Hitzarmenaren baitan diren langile guztiei egin beharko zaie, beren osasuna arriskuan izan ala ez.

Urteroko eta hiru urteroko araketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko araubide orokorra ezartzearen kaltetan gabe. Araubide hori ezarriz gero, Segurtasun eta Osasunerako Zentro arteko Lantaldeari jakinarazi beharko zaio aurretiaz. Emaitzak langileari jakinaraziko zaizkio beti.

Hori baino lehenago, hala ere, zer nolako probak egin beharko diren langileei eta Segurtasun eta Osasunerako Zentro arteko Lantaldeari jakinarazi beharko zaie.

Eginkizun horiek Aurrezaintzako Zerbitzuen Mediku Arloak beteko ditu. Horretarako, lurralde historiko bakoitzeko Lan Istripuetako Mutua Patronalen lagun-

me del Servicio de Prevención, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas posibles pautas de descanso y/o cambios de actividad laboral.

En cualquier caso corresponderá al Comité el seguimiento y control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

Artículo 63.– Acoso laboral y riesgos psicosociales.

El Servicio de Prevención pondrá en marcha un procedimiento para detectar los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral. Estos procedimientos serán objeto de consulta obligatoria y previa al Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, corresponderá al Comité el seguimiento y control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

Artículo 64.– Actividades penosas, tóxicas y peligrosas.

Para la catalogación de actividades como penosas, tóxicas o peligrosas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 65.– Revisiones médicas.

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.– Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del personal al servicio de la Administración.

2.– Reconocimiento periódico ordinario anual: se practicará a quienes a juicio del Área Médica del Servicio de Prevención, y en base a la existencia de factores de riesgo para la salud, fuese oportuno realizarlo.

Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a toda persona que lo solicite.

3.– Reconocimiento periódico trianual: se realizará a todas las personas afectadas por el Acuerdo, incidiesen o no en ellas riesgos para su salud.

Tanto los reconocimientos ordinarios anuales como trianuales tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

En todo caso, se entregarán resultados dando cuenta previamente al personal y al Comité Intercentros de Seguridad y Salud de las pruebas a realizar.

Estas funciones serán desarrolladas por el Área Médica del Servicio de Prevención, que podrán solicitar la colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de

tza eskatu ahal izango dute, horien instalakuntzak eta osasun-zerbitzuak erabili ahal izateko.

IX. TITULUA

LANSARIAK

66. artikulua.— Lansariak.

Lansariak 18. artikuluan ezartzen den urteko lanaldia, 1.592 ordukoa, ordaintzeko dira, eguneko lanaldia era batekoa edo bestelakoa den kontuan hartu gabe (jarraitua zein zatitua den gogoan hartu gabe).

Araututako lanaldiarekin homologaturik ez dauden langileei lansari horien horrenbesteko bat ordainduko zaie, lan egindako orduen arabera. Beren urteko lanaldia zehazteko, administrazioak eta sindikatuek 1990eko abenduaren 21ean hitzartutako formula erabiliko dugu.

Analisi funtzionalak aplikatzearen ondoriozko lansariak, hirurtekoak, aparteko lansariak, lanpostu-mailako osagarriak, berariazko osagarriak eta ekoizgarritasun-osagarriak bereganatuko dituzte indarreko lansari-erregimenari dagozkion ordainketa guztiak, osagarri pertsonalak eta iragankorrak barne hartuta.

Hitzarmen honetan ezarritako lansari-erregimena aplikatzearen ondorioz kobratzen zen lansari finkoen gutxitzea ekartzen badu, lanpostuaren titularrak horien arteko ezberdintasunaren ondoriozko osagarri pertsonal eta iragankorra hartzeko eskubidea izango du, beste lanpostu bat hartzen ez duen bitartean.

Jabetzapeko lanpostua irautsi egin dela-eta, behin-behingo lansari txikiagoko beste lanpostu batean jardun behar duen langileari bi lanpostuen arteko aldearen pareko osagarria ordaindu beharko zaio, lansari bereko edo handiagoko beste lanpostu bat bete bitartean edo lansari txikiagoko beste bat aukeratu bitartean.

Era berean, lanpostu bateko lansaria gutxitu egin bada hasierako sailkapena aldatu egin delako edo administrazioak gutxitzea erabaki duelako, lanpostu horren jabeak lansari-murritzpenaren pareko osagarria jasoko du, beste lanpostu bat bete arte.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitako osagarri pertsonal eta iragankorrak ez du bereganatze-izaerarik, eta lansari orokorrak Hitzarmena indarrean den bitartean gehituko diren hein berean gehituko da.

67. artikulua.— Lansari-egitura: Egokitzea, kokatzealdea eta lanpostu-mailako osagarrien mailak.

Trabajo implantadas en cada Territorio Histórico, a fin de utilizar, en su caso, las instalaciones y servicios sanitarios de éstas.

TÍTULO IX

RETRIBUCIONES

Artículo 66.— Retribuciones.

Las retribuciones constituyen la remuneración por la jornada anual de 1.592 horas establecida en el artículo 18, con independencia del régimen de jornada (partida - continuada) que se realice.

Al personal no homologado a la jornada normalizada le serán de aplicación las retribuciones indicadas prorrateadas en función del número de horas anuales que efectivamente realicen. A efectos de determinar su jornada en cómputo anual se utilizará la fórmula pactada entre la Administración y las Organizaciones Sindicales el 21 de diciembre de 1990.

El sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad, derivados de la aplicación de los análisis funcionales absorberán la totalidad de las remuneraciones correspondientes a los regímenes retributivos vigentes, incluidos los complementos personales y transitorios.

Si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo, se produjera minoración en las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo, quien fuera titular del puesto de trabajo tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, en tanto no acceda a otro puesto de trabajo.

El personal que, como consecuencia de la amortización del puesto de trabajo del que fuera titular resulte adscrito provisionalmente al desempeño de otro distinto cuyas retribuciones fueran inferiores a las del amortizado, percibirá un complemento por la diferencia existente entre ambos en tanto no provea un puesto de retribuciones iguales o superiores al que venía desempeñando u opte por otro de retribuciones inferiores.

Asimismo, cuando a resultas de modificaciones en su clasificación original o a iniciativa de la Administración se produjeran minoraciones en las retribuciones asignadas a un puesto de trabajo, quien fuera titular recibirá un complemento por la diferencia en tanto no provea otro puesto de trabajo.

El complemento personal y transitorio previsto en los párrafos anteriores no tendrá carácter absorbible, y se verá incrementado en igual porcentaje al que resulte de aplicación para las retribuciones generales durante el período de vigencia.

Artículo 67.— Estructura retributiva: adecuación, grupo de encuadramiento y niveles de complemento de destino.

Lanpostuak zortzi kokatze-taldetan banatzen dira, eta lanpostu-mailako osagarrien honako mailak dagozkie:

Kokatze-taldea	Lanpostu-mailako osagarria
I	28
II	27
III	25
IV	23
V	20
VI	18
VII	16
VIII	13

68. artikulua.– Berariazko osagarri orokorra.

Berariazko osagarriaren kopuruak 2005erako II. eranskinean jasotakoak dira.

69. artikulua.– Bestelako osagarriak.

– Araututako eta zatitutako lanaldikoak:

Hitzarmen honen 19. artikuluan zehaztutako lanaldia ezarrita duten lanpostuak betetzen ari diren langileei ordainduko zaie. Kopuruak III. eranskinean jasotakoak dira.

– Deskribapen funtzionalekoak:

Analisi funtzionalak ezartzeko eguneratu egin behar da lanpostu bakoitzaren eginkizunen deskripzioa. Horrela, hobeto zehaztuko dira lanpostuak eta haien betekizunak, beren jardunari buruzko informazioa etengabe eguneratu ahal izango da eta jardun horretan gerta daitezkeen gorabehera azpimarragarriak antzeman. Era berean, lanpostuko edo unitateko zereginak egoki betetzeko beharrezkoak diren prestakuntza eskakizunei, giza baliabideei edo baliabide materialei buruzko informazioa jaso ahal izango da.

Guzti hori kontuan izanik, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak galde-sorta bat prestatuko du eta lanpostu bakoitza betetzen duen langileari igorriko dio bete dezan. Deskribapen funtzionaleko osagarri hau jasotzea aipatutako galde-sorta betetzearekin lotuta egongo da. Osagarriaren kopurua IV. eranskinean dago zehaztua.

– Erantzukizun eta jarduera handiagoko osagarria:

Indarrean dagoen legediaren arabera erantzukizun handiagoa eskatzen duten lanpostuetan aritzen diren langileek jasoko dute.

Era berean, lanaldi gogaikarriak edo zailtasun nabarmenekoak dituzten lanpostuetan diharduten langileek ere osagarri hau jasotzeko eskubidea izango dute. Osagarriaren diru-kopurua erantzukizun eta jarduera handiagoko osagarriari dagozkion zenbatekoen ehuneko bat

Los puestos de trabajo se distribuyen en ocho grupos de encuadramiento que se corresponden con los siguientes niveles de complemento de destino:

Grupo de encuadramiento	Complemento de destino
I	28
II	27
III	25
IV	23
V	20
VI	18
VII	16
VIII	13

Artículo 68.– Complemento específico general.

Las cuantías generales del complemento específico para el año 2005 son los recogidos en el anexo II.

Artículo 69.– Otros complementos.

– De jornada normalizada y partida:

Se devenga por el personal que desempeñe puestos de trabajo en que se requiera la jornada prevista en el artículo 19 del presente Acuerdo siendo su importe el recogido en el anexo III.

– De descripción funcional:

La implantación de los análisis funcionales exige un mantenimiento actualizado de la descripción de la actividad de los diferentes puestos de trabajo. El mismo contribuirá a una mejor definición de los puestos y sus requisitos, a la actualización continua de la información de su actividad y a la detección de las incidencias reseñables que ocurren en su desempeño. Asimismo, facilitará la información necesaria sobre la demanda de nuevos requisitos formativos o de medios humanos o materiales para la correcta ejecución de las tareas del puesto o de la unidad.

Por todo lo anterior, la Dirección de Función Pública diseñará un cuestionario que remitirá, a efectos de su cumplimentación a las personas que se encuentren ocupando cada uno de los diferentes puestos de trabajo. La percepción de este complemento de descripción funcional estará ligada a la cumplimentación de dicho cuestionario, siendo su importe el recogido en el anexo IV.

– De especial responsabilidad y dedicación:

Se abonará al personal que ocupe aquellos puestos que, de conformidad con la legislación vigente, requieran para su desempeño de una especial responsabilidad.

Asimismo serán acreedoras a este complemento las personas que estén adscritas a puestos que exijan la realización de jornadas especiales que conlleven penosidad o dificultad singulares, siendo en este caso el importe del complemento un porcentaje de las cuantías previs-

izango da. Ehuneko lanpostuaren ezaugarrien arabera zehaztuko da kasuan kasu.

– Lanaldi luzeagoa egiteko osagarria:

Ohiko lanalditik kanpo edonoiz lan egiteko gertu egotea eskatzen duten lanpostuetako langileek jasoko dute. Beti ere, urtean, gutxienez, ohiko lanaldia baino 47 ordu gehiago lan egin beharko dute. Gehienezko lan-ordu horiek, gainera, urteko lanaldiaren herenaren pareko epealdian egin beharko dituzte, ez epe laburra goan.

Osagarri hau jasotzen dutenek, ezingo dute bestela-ko ordainik eskatu (ez dirutan eta ez ordutan).

– Lanaldi luzeagoa egiteko osagarria:

Lanpostuak 1.704 orduko lanaldi arrunta eskatu beharko du urtean. Osagarri hau jasotzen dutenek, ezin- go dute beste edonolako ordainik eskatu.

70. artikulua.– Antzinasuna.

– Hirurtekoak.

Antzinasuna ordaintzeko lansariak Hitzarmen honetako 2.1 artikuluan aipatutako langileek jasoko dituzte. Artikulu horretako bigarren azpiatalean aipatu- tako langileek ere jasoko dituzte.

Hirurtekoak osatzeko, edozein administrazio publi- kotan lanean egindako denbora guztia hartuko da kon- tuan, bai karrerako edo bitarteko funtzionario modura eta baita administrazio- nahiz lan-kontratuko kontra- tatu modura ere.

71. artikulua.– Xedapen orokorrak.

Jarduera eta erantzukizun bereziengatik osagarriak, denbora gehiagoan jarduteko prestasunarengatikoa eta lanaldi luzeagoarengatikoa lanpostu-zerrendan adiera- zi beharko dira eta zerrenda horretan agertzen diren egunetik aurrera ordainduko dira. Era berean, lanpos- tu-zerrendatik desagertzen direnetik aurrera ez dira ber- rirri ordainduko.

72. artikulua.– Lansari-igoera.

Titulu honetan jasotako lansari-kontzeptuetako ur- teko igoerak Mahai Orokorrean negoziatu ondoren fin- katuko dira orokorrean.

Halaber, Mahai Orokorrean adostu daitezken ordain- keta hauek ere aplikagarri izango dira: modernizazio eta arrazionalizazioa bultzatzeko, ekoizpen-pizgarriak suspertzeko eta zerbitzu publikoen prestazioen kalita- tea hobetzeko neurriena.

tas para el mismo, porcentaje que se determinará en fun- ción de las características concretas del puesto.

– Complemento de disponibilidad con mayor pre- sencia:

Se devengará por quienes desempeñen puestos de tra- bajo que exijan absoluta disponibilidad fuera del hora- rio ordinario siempre que de hecho se realice un míni- mo de 47 horas en exceso sobre la jornada ordinaria anual, distribuidas, cuando menos, en un tercio de la misma.

La percepción de este complemento elimina cual- quier otro tipo de compensación, sea económica o en jornada.

– Complemento de mayor jornada:

Se asigna a aquellos puestos que conlleven una jor- nada habitual de presencia física normalizada de al me- nos 1.704 horas anuales. La percepción de este comple- mento elimina asimismo cualquier otro tipo de com- pensación.

Artículo 70.– Antigüedad.

– Trienios.

Las retribuciones en concepto de antigüedad se per- cibirán por el personal a que se refiere el artículo 2.1 del presente Acuerdo. Dichas retribuciones se percibi- rán igualmente por el personal comprendido en el apar- tado segundo del citado artículo.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servi- cios efectivos indistintamente prestados en cualquier Administración Pública, tanto en calidad de funciona- rio o funcionaria de carrera, de interino o interina, co- mo de contratado o contratada en régimen de derecho administrativo o laboral.

Artículo 71.– Disposiciones comunes.

Los complementos de dedicación y especial respon- sabilidad, de disponibilidad con mayor presencia y de mayor jornada se reflejarán en la relación de puestos de trabajo comenzando a ser devengados a partir de la fe- cha en que aquello se produzca. En el mismo sentido, dejarán de percibirse cuando sean suprimidos de la re- lación de puestos.

Artículo 72.– Incremento retributivo.

Los incrementos anuales de los conceptos retributi- vos recogidos en el presente título serán los que se acue- den con carácter general tras la negociación en la Me- sa General.

Serán asimismo de aplicación aquellas compensacio- nes retributivas por las medidas destinadas a la moder- nización, la racionalización, los incentivos a la produc- tividad y a la calidad en la prestación de los servicios públicos, que pudieran acordarse en la Mesa General.

GEHIGARRIZKO XEDAPENAK

Lebenengoa.– Hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak aldatzeko, sindikatuekin ados jarri beharko da nahitaez.

Lana antolatzeko berezitasunengatik baldintza bereziak dituzten taldeei mantendu egingo zaizkie baldintza horiek, Autonomi Erkidegoko Administrazio Orokorreko lan-baldintzen Hitzarmenaren ondorioz indarrean dauden hitzarmenekin bat. Horrek horrela iraungo du egokitzea edo aldatzea erabakitzen ez den artean eta zerbitzuaren ezaugarri bereziek jarraitzen duten artean.

Bigarrena.– Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren erreferentziako lansari-taula, berariazko osagarriei dagokienez eta 2005. urterako, I. eranskinean dago jasota.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lebenengoa.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea indarrean jarri baino lehen atxikitako bitarteko funtzionarioen kasuan, lege horretako laugarren xedapen iragankorrean ezarritakoaren arabera, hitzarmen hau oso-osorik ezarriko da, baldin eta oraindik bitarteko funtzionario badira.

Bigarrena.– Dekretu honek bere baitan hartzen ditu, Euskadiko Antolamendu Sanitario berria ezarri zuen ekainaren 26ko 8/1997 Legea indarrean sartu zenean 148/1996 Dekretuak 1996. urteko lan baldintzak arautzeko onartu zuen Hitzarmenaren eraginpeko funtzionarioak izan eta Osakidetza erakunde publikora atxikita zeuden langileak. Araubide hori mantenduko da langileen ordezkariekin lan-baldintzak negoziatu bitartean Osakidetzaren eremuan.

Hirugarrena.– Etxea erosteko dirulaguntza kendu denez gero, oraindik ere laguntza hori jasotzen duten langileei dirulaguntza kentzeagatik ezarri zen zenbatekoaren hiru heren kenduko zaizkie jasotzen duten laguntza horretatik, 1992-1994 urteetarako Hitzarmena onartu zuen urriaren 27ko 294/1992 Dekretuan ezarritakoa betetzeko.

Laugarrena.– Análisi funtzionalak ezartzetik datozen lansari-egituren aldatetei dagozkien, 67., 68. eta 69. artikuluetan jasotako kontzeptuen arabera lansari kopuruak, lanpostuen zerrenda berriak onartzen direnean izango dira aplikagarri. Ordu arte, Bigarren Xedapen Gehigarrian jasotako erreferentziako kopuruak izango dira aplikagarri.

Bosgarrena.– Nominan gehienez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak, 14. artikuluan zehaztuta-

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Cualquier modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Acuerdo únicamente podrá llevarse a cabo a través de acuerdo con la representación sindical.

Aquellos colectivos que, por peculiaridades de la organización del trabajo, tengan unas condiciones específicas, de conformidad con pactos vigentes derivados del Acuerdo de Condiciones de Trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma, se les respetará las mismas, en tanto no se acuerde su adaptación o modificación y persistan las necesidades peculiares del servicio.

Segunda.– El cuadro retributivo de referencia correspondiente a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en los componentes del complemento específico, para el año 2005, es el recogido en el anexo I.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– El presente Acuerdo será de aplicación, en su integridad, al personal funcionario interino adscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en tanto en cuanto se mantengan en tal condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de dicha Ley.

Segunda.– Será de aplicación este Acuerdo al personal adscrito al ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud, al que era de aplicación el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el año 1996, aprobado por Decreto 148/1996, a la fecha de entrada en vigor de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación sanitaria de Euskadi. Se mantendrá este régimen hasta tanto no se negocie con la representación del personal la regulación de sus condiciones de trabajo en el ámbito de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Tercera.– En el supuesto de aquel personal que continúe disfrutando de la subvención por compra de vivienda, se procederá a descontar de su importe la cuantía de los tres tercios correspondientes a la supresión de dicha subvención, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo para los años 1992-1994, aprobado por Decreto 294/1992, de 27 de octubre.

Cuarta.– Las cuantías retributivas resultantes de los conceptos recogidos en los artículos 67, 68 y 69, en lo que respecta a las modificaciones de la estructura retributiva resultantes de la implantación de los análisis funcionales, serán de aplicación una vez que se hayan aprobado las nuevas relaciones de puestos de trabajo. Hasta ese momento, serán de aplicación las cuantías de referencia recogidas en la Disposición Adicional Segunda.

Quinta.– Los importes máximos de los adelantos de nómina señalados en el artículo 14, así como la cuan-

koak, eta 16. artikuluan zehaztutako gizarte-funtsaren zenbatekoak, Gobernu Kontseiluaren Akordio bidez ezarriko dira, sindikatuetakoa ordezkariekin negoziatu ondoren. Hala eta guztiz ere, Hitzarmen hau indarrean sartu eta gero, kontzeptu horiengatik zenbatekoak hauek izango dira 2005erako:

Nominan gehienez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak:

a) 10.300 euro ohiko bizitza erosi eta horrek sortutako maileguak amortizatzeko.

b) 6.200 euro ibilgailua erosteko, lanerako beharrezkoa bada.

c) 4.800 euro gainontzeko kasuetarako.

Gizarte-funtsaren zenbatekoa 175.000 euro izango da.

Seigarrena.— Analisi Funtzionalak aplikatu ondorengo lanpostu zerrenda berriak indarrean sartzen direnean (Apirilaren 12ko 78/2005 Dekretuak Xedapen Iragankorrean jasotzen du horiek onartzeko prozedura), zerbitzu-eginkizunetan edo behin-behineko atxikipenarekin lanpostu bat betetzen ari den karrerako funtzionarioak, apirilaren 12ko 79/2005 Dekretuak ezarritako lansari-erregimena aplikatzearen ondorioz, kobratzen zituen lansari finko eta aldizkakoak gutxituta ikusten baditu, horien arteko ezberdintasunaren ondoriozko osagarri pertsonal eta iragankorra hartzeko eskubidea izango du, beste lanpostu bat hartzen ez duen bitartean.

Aipatutako osagarri pertsonal eta iragankorra, baita lanpostuen titularrentzako Hitzarmen honetako 66. artikuluan aurreikusitakoa ere, analisi funtzionalak aplikatu ondorengo lansariaren ezberdintasunaren arabera kalkulatu da, hau da, Hitzarmen honetako 69. artikuluan jasotako deskribapen funtzionaleko osagarria aplikatu aurretik.

I. ERANSKINA

Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren erreferentziako zenbatekoak, berariazko osagarriei dagokienean:

tía del fondo social establecido en el artículo 16 se fijarán por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. Ello no obstante, para el año 2005, y una vez entrado en vigor el presente Acuerdo, estos conceptos quedarán fijados en las cantidades siguientes:

Los importes máximos de los adelantos de nómina serán:

a) 10.300 euros para los supuestos de adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

b) 6.200 euros para el supuesto de adquisición de vehículo como herramienta de trabajo.

c) 4.800 euros en todos los demás supuestos.

La cuantía del fondo social será de 175.000 euros.

Sexta.— El personal funcionario de carrera que, a la entrada en vigor de las nuevas relaciones de puestos de trabajo resultantes de la aplicación de los análisis funcionales, y cuyo procedimiento de aprobación es el recogido en la Disposición Transitoria del Decreto 78/2005, de 12 de abril, se encuentre ocupando, un puesto en comisión de servicios o en adscripción provisional y, como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el Decreto 79/2005, de 12 de abril, viera minoradas las retribuciones fijas y periódicas que viniera percibiendo, tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, en tanto no acceda a otro puesto de trabajo.

Dicho complemento personal y transitorio, así como el previsto en el artículo 66 del presente Acuerdo para los titulares de los puestos de trabajo, se calculará sobre la diferencia retributiva producida como consecuencia de la aplicación de los análisis funcionales, es decir, previamente a la aplicación del complemento de descripción funcional recogido en el artículo 69 del presente Acuerdo.

ANEXO I

Cuantías de referencia del complemento específico de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi:

MAILA NIVEL	Berariazkoa Orokorra <i>Específico General</i>	Berariazkoa Lanaldi Zatitua <i>Específico Jornada Partida</i>
30	23.903,32	5.916,22
29	22.522,26	5.298,11
28	20.972,59	4.856,60
27	18.587,09	4.591,69
26	16.601,70	4.194,34
25	14.704,60	3.929,43
24	12.347,69	3.708,68
23	10.209,78	3.532,07
22	8.515,14	3.355,47
21	7.040,77	3.223,02
20	7.798,72	3.090,57
19	6.374,68	2.958,11
18	5.126,96	2.825,66
17	7.482,11	2.693,20
16	6.588,87	2.560,76
15	7.575,27	2.472,45
14	6.770,33	2.384,15
13	6.656,96	2.295,85
12	6.425,90	2.207,54
11	6.283,71	2.119,24

II. ERANSKINA

Analisi funtzionalak aplikatu ondorengo berariazko osagarrien zenbateko orokorrak:

ANEXO II

Cuantías generales del complemento específico tras la aplicación de los análisis funcionales:

I-A	21.120,97
I-B	17.312,91
II-A	18.722,76
II-B	15.333,50
II-C	12.051,59
III-A	14.820,36
III-B	11.901,28
III-C	9.156,08
IV-A	10.309,26
IV-B	8.052,15
IV-C	6.017,94
V-A	11.115,26
V-B	9.316,98
V-C	7.696,46
VI-A	8.432,44
VI-B	7.223,41
VI-C	6.001,70
VII-A	8.379,68
VII-B	7.310,46
VII-C	6.176,08
VIII-A	6.710,15
VIII-B	6.100,77

III. ERANSKINA

Analisi funtzionalak aplikatu ondorengo ohiko lanaldiaren eta lanaldi zatitutako osagarriaren zenbatekoak:

I-A	4.866,07
I-B	4.601,97
II-A	4.601,97
II-B	4.202,11
II-C	3.938,31
III-A	3.938,31
III-B	3.715,15
III-C	3.539,54
IV-A	3.539,54
IV-B	3.362,86
IV-C	3.229,05
V-A	3.096,81
V-B	2.964,83
V-C	2.832,21
VI-A	2.832,21
VI-B	2.698,86
VI-C	2.566,04
VII-A	2.566,04
VII-B	2.477,28
VII-C	2.389,91
VIII-A	2.300,99
VIII-B	2.264,25

ANEXO III

Cuantías del complemento de jornada normalizada y partida tras la aplicación de los análisis funcionales:

IV. ERANSKINA

Deskribapen funtzionaleko osagarrien zenbatekoak:

I-A	1.083,01
I-B	1.001,57
II-A	1.001,57
II-B	925,79
II-C	854,87
III-A	854,87
III-B	792,03
III-C	733,61
IV-A	733,61
IV-B	684,94
IV-C	641,58
V-A	599,32
V-B	560,72
V-C	525,66
VI-A	525,66
VI-B	498,81
VI-C	471,72
VII-A	471,72
VII-B	448,56
VII-C	424,12
VIII-A	400,02
VIII-B	387,10

ANEXO IV

Cuantías del complemento de descripción funcional: