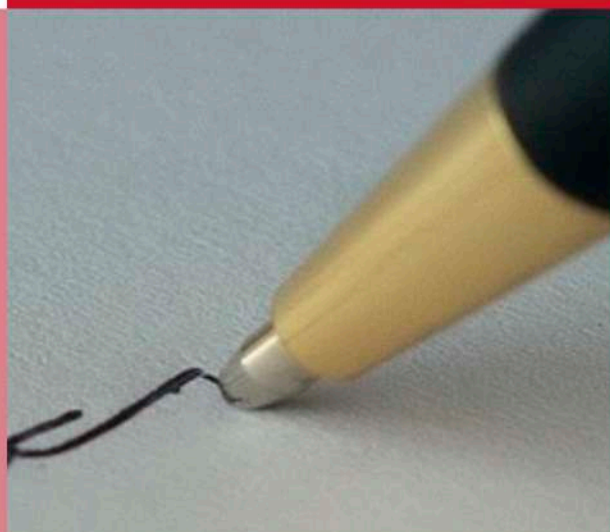
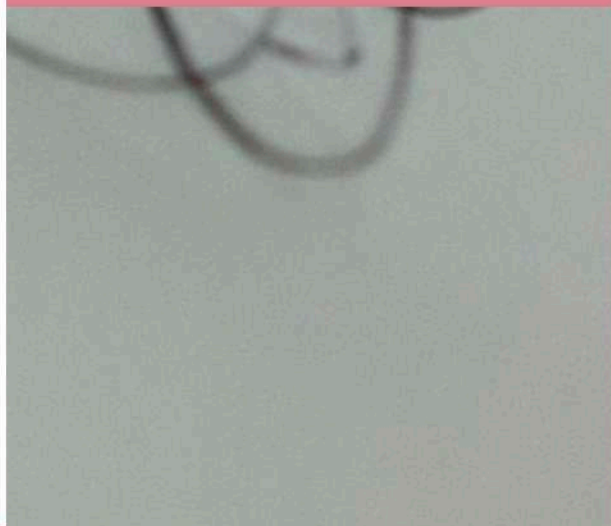


Acuerdos  
Decretos  
Leyes



Convenios  
Colectivos



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.

## Xedapen Orokorrak

### JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

1722

83/2010 Dekretua, martxoaren 9koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzeko dena.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legeak arautzen duenez, herri-administrazioa langileen lan-baldintzak finkatzeko negoziatio kolektiboa erakunde sindikalei aitortutako ordezkari-gaitasuna baliatuz egingo da, berariaz osatutako negoziatio-mahaien bitartez.

Lege-testu horren arabera, administrazioen eta erakunde sindikalen ordezkariak itunak egin ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak finkatzeko. Itun horietan, kasuan kasuko administrazioaren gobernu-organoen eskumen diren gaiak arautuko dira.

7/2007 Legean xedatutakoa betez, Administrazio Orokorraren eta horren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen sektoreko negoziatio-mahaia eratu zen eta esparru horretako negoziatio-prozesuari ekin zitzaion. Negoziatio horren emaitza ELA, CC.OO. eta UGT sindikatuekin sinatutako aurreakordioa izan zen.

Aurreakordio hori baliozkoa eta eraginkorra izan dadin, nahitaezkoa da, 7/2007 Legeak xedatutakoaren arabera, herri-administrazioetako gobernu-organoei espresuki eta modu formalean onartzea. Ildo horretatik, Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 5.e) artikulua dio Eusko Jaurlaritzari dagokiola funtzionarioen lan-baldintzei buruzko negoziatioetan iritsitako akordioei baliozkotasuna eta eraginkortasuna ematea.

Ondorioz, Justizia eta Herri Administrazioa sailburuaren proposamenez, eta Jaurlaritzaren Kontseiluek 2010eko martxoaren 9an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

## Disposiciones Generales

### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1722

DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, 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 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público regula que la negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales y a través de las mesas de negociación que a tal efecto se constituyan.

Conforme a las previsiones del referido texto legal, los representantes de las Administraciones y de las Organizaciones Sindicales podrán concertar acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, que versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de la respectiva Administración.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 7/2007 se constituyó la Mesa Sectorial de negociación para el personal funcionario al servicio de la Administración General y sus Organismos Autónomos, iniciándose, en dicho ámbito, el proceso de negociación que ha concluido con el preacuerdo suscrito con las organizaciones sindicales ELA, CC.OO. y UGT.

La validez y eficacia del preacuerdo requiere, atendiendo a las previsiones de la mencionada Ley 7/2007, de su aprobación expresa y formal por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. En este sentido, el artículo 5.e) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca establece que corresponde al Gobierno Vasco dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Justicia y Administración Pública y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el día 9 de marzo de 2010,

XEDATU DUT:

**Artikulu bakarra.**— Euskal Autonomia Erkidego-ko administrazioaren zerbitzura diharduten funtzionarioen 2010. eta 2011. urteetarako lan-baldintzak arautzen dituen akordioa, dekretu honen eranskinen jasotzen dena, onartzea.

Vitoria-Gasteizen, 2010eko martxoaren 9an.

Lehendakaria,  
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

Justizia eta Herri Administrazioiko sailburua,  
IDOIA MENDIA CUEVA.

MARTXOAREN 9KO 83/2010 DEKRETUAREN  
ERANSKINA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO  
ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZURA  
DIHARDUTEN FUNTZIONARIOEN 2010 ETA 2011  
URTEETARAKO LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN  
DITUEN AKORDIOA

ATARIKO TITULUA  
PRINTZPIO OROKORRAK

**1. artikulua.**— Helburua.

Akordio honen bitartez, Euskal Autonomia Erkidego-ko administrazioan lanean diharduten langileetatik bere aplikazio-eremuan sartzen direnek izango dituzten lan-baldintzak arautzen dira. Horrekin, lan-harreman egokiak sustatu nahi dira.

**2. artikulua.**— Eragindako langileak.

1.— Akordio hau karrerako funtzionarioei aplikatuko zaie, oso-osorik, ondoren aipatzen diren kolektiboak salbuetsita:

- a) Ertzaintzako langileak.
- b) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko irakasleak.
- c) Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua erakunde publikoko langileak.
- d) Tokiko osasun-kidegoetako langile izanik, toki-administrazio-eremuetan titular legez zerbitzuak ematen dituztenak.
- e) Justizia Administrazioan lanean diharduten funtzionarioak.

2.— Bitarteko funtzionarioei eta praktiketan diharduten funtzionarioei akordioan jasotako zenbait xedapen aplikatuko zaizkie, hain zuzen ere, gai hauek arautzen dituztenak:

- a) Lansariak eta lanaldia.

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 para los años 2010-2011, que figura como anexo al presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 9 de marzo de 2010.

El Lehendakari,  
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

La Consejera de Justicia y Administración Pública,  
IDOIA MENDIA CUEVA.

ANEXO AL DECRETO 83/2010, DE 9 DE MARZO

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES  
DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO  
AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA LOS  
AÑOS 2010-2011

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) Retribuciones y jornada de trabajo.

b) Baimenak.

c) Azterketa medikoak eta istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruak.

d) 15. artikuluko 1. paragrafoan araututako arretarakin eta gizarte-funtsetik eratorritako dirulaguntzak, 17. artikuluan aurreikusiak.

e) Euskalduntzea eta alfabetatzea, I. tituluan aurreikusitakoaren arabera.

f) Lan-osasuna eta laneko arriskuen prebentzioa.

g) Laneko jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.

h) Langile horiei bereziki dagozkien bestelako guztiak.

**3. artikulua.**– Iraupena.

Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu, eta hurrengo egunean jarriko da indarrean Akordio hau, eta 2010eko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra egongo da indarrean, berariaz beste epe bat ezarrita duten xedapenak izan ezik.

Bestalde, 17. artikuluan araututako gizarte-funtsak bere baitan hartuko ditu 2010eko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra bitartean izandako gertarak.

Akordioaren indarraldia espresuki eta aldi baterako luzatuko da akordio berri bat indarrean sartzen den arte.

Alderdi biek adosten dute akordio honen salaketa indarraldia amaitu baino hiru hilabete lehenago egin behar dela.

**4. artikulua.**– Izaera.

Akordio honek gutxienekoak jasotzen ditu eta zati-zati da ondorio guztietarako, hitzartutako baldintzek multzo oso bakar bat osatzen baitute eta, ondorioetarako, osorik eta elkaturik multzotzat joko dira. Beraz, baldintzak ezingo dira beren testuingurutik kanpo berririko negoziatu, ezta artikuluko batzuk besteak baztertuz ezarri ere; bere osotasunean ezarri eta bete beharko da beti.

**5. artikulua.**– Interpretazio sistematikoa eta integraziailea.

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

b) Permisos.

c) Revisiónes médicas y seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil.

d) Anticipos regulados en el apartado 1 del artículo 15 y ayudas económicas derivadas del fondo social previsto en el artículo 17.

e) Euskaldunización y alfabetización, en los términos que se prevén en el título I.

f) Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

g) Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género.

h) Todas aquellas otras que específicamente se refieran a dicho personal.

**Artículo 3.**– Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, y extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto en aquellas previsiones en las que expresamente se contemple otro plazo distinto.

El Fondo Social regulado en el artículo 17 dará cobertura a supuestos de hecho acaecidos entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.

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.

**6. artikulua.**– Gatazka kolektiboak.

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

**7. artikulua.**– Aplikazioa.

1.– Zuzenekoa. Akordioa sinatu duten alderdiek konpromisoa hartzen dute akordioa zuzenean aplikatzeko eta testuan adostutako baldintzak aldaraz ditzaketen jarrerak ez bultzatzeko.

2.– Lehenetsunak. Akordio honetan jasotako artikulua eta xedapenak beste edozeinen aurretik aplikatuko dira, eta testu honetan aurreikusi gabeko gaitan, indarrean dagoen araudi ordeztaila aplikatuko da.

I. TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

**8. artikulua.**– Erabilera-planak.

Euskara, gaztelaniarekin batera, Administrazioan modu normal eta ohikoan erabil dadin, Administrazioak erabilera-planak garatuko ditu.

Plan horietan parte hartuko dute:

a) Nahitaez, derrigortasun-data igarota edukirik, lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta daukaten langileek.

b) Borondatez, derrigortasun-data igarota ez eduki arren, lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta daukaten langileek.

**9. artikulua.**– Lanorduetan euskara-ikastaroetara joateko baimenak emateko lehentasun-irizpideak.

IVAPek antolatutako euskara-ikastaroetara lanorduetan joateko baimenak lehentasun-hurrenkera honen arabera emango dira:

1.– Derrigortasun-datadun hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu batean aritu eta oraindik egiaztatu ez duten langileak.

2.– Derrigortasun-datarik gabeko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu batean aritu eta oraindik egiaztatu ez duten langileak.

3.– Derrigortasun-datadun hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu batean aritu eta dagoeneko egiaztatuta duten langileak.

4.– Derrigortasun-datarik gabeko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu batean aritu eta dagoeneko egiaztatuta duten langileak.

Edonola ere, lanorduen barruko hizkuntza-prestakuntza aurreikusiko da derrigortasun-data duten

**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 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.**– Planes de uso.

Con el objetivo de que el euskera se utilice en la Administración de manera normal y habitual junto con el castellano, la Administración va a desarrollar los Planes de Uso.

En ellos participarán:

a) De forma obligatoria el personal, con fecha de preceptividad vencida, que tenga el perfil lingüístico del puesto acreditado.

b) De forma voluntaria el personal que tenga acreditado el perfil lingüístico del puesto, aunque no esté la fecha de preceptividad vencida.

**Artículo 9.**– Criterios de prioridad para la concesión de permisos para cursos de euskera en horario laboral.

Los criterios de prioridad para la concesión de permisos 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,

lanpostuetan diharduten langile guztientzat, berdindio karrerako funtzionario edo bitarteko funtzionario diren.

Era berean, lanorduetan hizkuntza-prestakuntza jasoko duten langile guztiek banan banako prestakuntza-plana izan beharko dute. Banan banako plana hizkuntza-prestakuntzaren planifikazioaren zerbitzura dagoen tresna bat da; beraz, euskara-ikastaroetarako baimena eman aurretik egin behar da. Ondorioz, ez da baimenik izapidetuko baldin eta eskabidearekin batera banan banako prestakuntza-plana aurkezten ez bada.

Baimena emateko, kontuan izango da, hala badagokio, eskatzaileak aurretik egindako hizkuntza-ikasketen aprobetxamendu-maila.

Langileak bermatuta izango du banan banako prestakuntza-planaren arabera hasitako hizkuntza-prestakuntzarekin jarraitzea nahiz eta bere lanpostuaren ezaugarriak aldatu, dela beste lanpostu batera joan delako, dela beste edozein arrazoiengatik.

**10. artikulua.**– Ikastaroen eskaintza, eskabideen kudeaketa eta euskara-ikastaroekin zerikusirik duten gainerako kontuak.

1.– IVAPEK, HABEekin sinatutako hitzarmenean aurreikusitako mekanismoekin bat, eta erabilgarri duen aurrekontuaren barruan, prestakuntza-jarduera hauek eskainiko ditu:

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, astelehena eta ostirala bitarteko lanegunen batean ez bada ikastarorik, lanera joan beharko du.

b) Ikastaroak, egunero 2 orduko moduluetan.

c) Funtzio publikoan euskararen erabilera sustatzeko berriarazo ikastaroak. Horretarako, lan-tresna eta kontsulta-bide egokiak eskainiko zaizkie langileei lanpostuari atxikitako eginkizunak hizkuntza bietan gauza ditzaten. Horrelako ikastaroek gai hauek jorratuko dituzte: administrazio-hizkera, testuen idazketa eta zuzenketa, idazteko teknikak, ahozko mintzaldiak eta abar.

Autoikaskuntza-bidezko hizkuntza-prestakuntza ordezkioa izango da eta bakar-bakarrik eskainiko da baldin eta egiaztatzen bada paragrafo honetako b) idatz-zatian aipatzen diren aurrez aurreko eskoletara normaltasunez eta modu jarraian joateko eragozpenak daudela.

2.– Ondorio guztietarako, ikastaroa ematen den tokia lantokitza hartuko da. Beraz, aurreko paragrafoetan aipatutako ikastaroetara huts eginez gero edo

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 permisos 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.

**Artículo 10.**– Oferta de cursos, gestión de solicitudes y otros aspectos relacionados con los cursos de euskera.

1.– El IVAPE, de conformidad con los mecanismos previstos en el convenio suscrito con HABE, ofertará 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 curso 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

berandu iritsiz gero, langileak bere saileko Zerbitzu Zuzendaritzan justifikatuko du huts-egitea.

3.– Sailek beharrezko ikusten dituzten ordezkapen-kontratazioak izapidetuko dituzte, lanorduetan euskara ikasteko emandako baimenen arabera.

4.– Interesatuak kasuan kasuko zerbitzu-zuzendaritzan aurkeztuko dituzte euskara-ikastaroetara joateko eskabideak eta zerbitzu-zuzendaritzak onartu edo baztertu egingo ditu, artikulua honetan ezarritako irizpideen arabera eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak deialdiaren testuinguruan berariaz jakinaraziko dituen epeetan eta moduan. Langile bakoitza bere zerbitzu-zuzendaritzarekin jarriko da harremanetan eta zerbitzu-zuzendaritzek IVAPekin koordinatuko dituzte antolaketa eta administrazio-garapena. Horretarako, sail bakoitzak solaskide bat izendatuko du IVAPekiko harremanak bideratzeko.

Euskara-ikastaroetan berandu hasiz gero edota dagoeneko hasita daudenean aldi baterako utziz gero –dela gaixotasunagatik, dela behar bezala egiaztatutako eta interesatari egotzi ezin zaizkion bestelako zioengatik–, interesdunak IVAPi eska diezaioteko ikastaroetan berriz hasia Zerbitzu Zuzendaritzaren bitartez. Bi kasu horietan, ezinbestekoa izango da ikastaroetan berandu hastearen berri eta gaixotasunagatikiko bajaren berri IVAPi eman izana Zerbitzu Zuzendaritzaren bitartez. Kasu horietan, IVAP saiaturiko da interesduna ikastaroetan sartzen, baina, betiere, aukera hori baldin badago.

5.– Sailek bermatu egin beharko dute euskara-ikastaroetan matrikulatuta dauden pertsonak beren oporrak ikastaroen egutegira egokitzen dituztela, huts egiterik gerta ez dadin.

6.– Administrazioaren ardura izango da ikastaroen berri ahalik eta gehien zabaltzea. Horretarako, IVAPek iragarkiak eta komunikazioak bidaliko dizkie Funtzio Publikoko Zuzendaritzari, sailtako zerbitzu-zuzendaritzari eta sindikatuei Lan Harremanen Zuzendaritzaren bidez.

7.– Lanpostuei hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak esleitzeko prozesua sindikatuen ordezkariarekin negoziatuko da; baita euskararen erabilera normalizatzeko plana ere.

**11. artikulua.**– Ahalegin partekatuen printzioaren arabera euskalduntzea.

1.– Lanalditik kanpo euskarazko ikastaroetan parte hartzen duten langileei, IVAPek matrikula-gastuak eta, hala badagokio, barnetegikoak ordainduko dizkie,

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 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 Relaciones Laborales.

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 11.**– 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,

lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna dena dela. Erregimen horretan jarraitu ahal izateko, langileek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere IVAPek, hala badagokio, jarriko eta neurtuko duena. Eskabide horiei erantzuteko lehen-tasunak, IVAPen aurrekontu-mugen barruan, akordio honen 9. artikuluan daude jasota.

2.- Ordaindutako baimena eskuratzeko eskubidea izango dute lanalditik kanpo honako prestakuntza-jarduera hauetakoren bat egiten dutenek:

- a) Urteko gutxienez 190 orduko ikastaroak.
- b) Barnetegietako ikastaro trinkoak edo 5 orduko ikastaro trinkoak, egunerokoak, astelehenetik ostirale-ra artekoak.
- c) Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroak.
- d) Urteko gutxienez 190 orduko autoprestakuntzako ikastaroak, kasuan kasuko aprobetxamendugiaztagiria eskuratuz gero.

Kasu guztietan, baimen horren iraupena ikastaroko bertaratze-portzentajearekiko proportzionala izango da. Baimena 37 ordu eta 30 minutukoa izango da 190 orduko edo gehiagoko ikastaro baterako. b) idatz-zatiari dagokionez, baimenaren iraupena kalkulu horrekiko proportzionala izango da. Baimen hau dela eta, ezin izango dira 5 egun balioudun baino gehiago hartu urtean. Muga hori bera aplikatuko da ondoko ondoko hainbat ikastarotara joateagatik baimen bat baino gehiago hartzen denean.

Urtebetetik beherako aldiatarako kontratatutako langileei ere baimen hori hartzeko eskubidea aitortuko zaie, ikasturtean zehar egindako zerbitzualdiarekiko iraunaldi proportzional baterako. Ikasturtea, hain zuzen ere, urrian hasten da, eta hurrengo urtean, bukatzen. Baimenaz gozatzeko aldia izendapenaren iraupenarekiko proportzionala izango da, betiere baimena hartzeko sei hilabeteko aldiaren aldean.

Baimen hori eskuratzeko, langileek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere IVAPek jarriko eta neurtuko duena. Hizkuntza Eskola Ofizialean ikasi bada, ikastaroko frogak gaintzea izango da aprobetxamendu hori.

Baimen hau ez da emango harik eta, behin ikastaroa amaituta, IVAPek aprobetxamendu-irizpideak bete izanari buruzko informazioa, pertsona bakoitzarena, ematen duen arte.

Baimena euskara-ikastaroa amaitu ondorengo seihilekoan hartuko da. Horretarako, zerbitzu-zuzendaritzek Lan Harremanen Zuzendaritzari jakinaraziko diote beren sailari atxikitako zein langilek har dezaketean baimena eta noiz hartuko duten.

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 9 de este Acuerdo.

2.- Se reconocerá el derecho a disfrutar un permiso retribuido a las personas que realicen fuera del horario laboral alguna de las siguientes actividades formativas:

- a) Cursos de al menos 190 horas anuales de duración.
- b) Cursos intensivos en régimen de internado o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes.
- c) Cursos de la Escuela Oficial de Idiomas.
- d) Cursos de autoformación de al menos 190 horas anuales de duración, con el correspondiente certificado de aprovechamiento.

En todo caso la duración de este permiso será proporcional al porcentaje de asistencia al curso. Se cuantifica en 37 horas y 30 minutos para un curso de al menos 190 horas de duración. En relación al apartado b), la duración del permiso será proporcional a esta cuantificación. 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.

Al personal contratado por tiempo inferior al año, se le reconocerá el derecho a este permiso por una duración proporcional al tiempo de servicios prestados durante el año lectivo, que comienza en octubre y termina en septiembre del año siguiente. La autorización para el disfrute será proporcional a la duración del nombramiento en relación con el periodo de seis meses establecido para su disfrute.

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 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 Relaciones Laborales la relación del personal adscrito al Departamento respectivo que tenga derecho al permiso y las fechas de disfrute del mismo.



Edozein kasutan, baimena hartzeko erregimena zerbitzuaren beharren mende egongo da.

3.– Ogasun eta Herri Administrazioiko sailburauren 2004ko apirilaren 30eko Aginduarekin bat etorritik, 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 ahalegin partekatua printzipioaren arabera. Horrela bada, lanorduetan euskara ikasteko izango duten denbora, aurreko paragrafoan zehaztutakoaz gain, lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzerakoan zeukaten ordu-kredituaren saldoaren bi halako izango da. Lan-denboraren zati hori prestakuntza-prozesuan zehar banatuko da; prozesu hori, berriz, hurrengo hizkuntza-eskakizuna lortzeko ordu-kredituaren saldoa jasotzen duen banan banako plan batean adieraziko da. Denbora horretaz baliatzen, langileek aprobetxamendu jakin bat atera behar dute, IVAPek jarri eta, hala badagokio, neurtu ere egingo duena.

**12. artikulua.**– Derrigortasun-daten epemugak.

Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen duen apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuaren 43.1 artikuluan derrigortasun-daten epemugari buruz ezarritakoa honako hauei aplikatuko zaie:

- a) Sindikatuen edo langileen ordezkarietako eginkizunak egikaritzen aritzegatik baimena duten langileei, beren lanera joatetik guztiz liberatuta badaude, egoera horretan dauden bitartean.
- b) Senitartekoak zaintzeko eszedentzian dauden langileei, egoera horretan diharduten bitartean.

II. TITULUA

GIZARTE LAGUNTZAK

**13. artikulua.**– Gizarte Aurreikuspena.

1.– Itzarri BGAEaren sustatzaile eta kide babesle da Eusko Jaurlaritzak.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko eta erakunde autonomo, zuzenbide pribatuko erakunde publiko eta sozietate publikoetako langile guztientzat izango da Itzarri BGA Erakundea, eta enpleguko eta ekarpen mugatuko gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema bat kudeatzeaz arduratuko da.

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 12.**– 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 permisos 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.

TÍTULO II

ATENCIÓNES SOCIALES

**Artículo 13.**– 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.

Aldeen nahia da gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema hau zabaldu eta finkatzea, bai etorkizunean erosteko ahalmena mantentzeari begira, bai epe luzerako aurrezpenak sortzeari begira, gero inbertsioetan erabili ahal izateko. Horregatik bada, kide babesleen ekarpenak lansaritzat joko dira baina, horretaz gain, alderdiek komenigarri ikusten dute sustatzea bazkide osoen borondatezko ekarpenak Itzarri BGAEra, horretarako prozedurak ezarriz.

2.- Mufacen sartutako funtzionarioak, lanbaldintzak arautzeko 1989ko Akordioaren arabera, Elkarkidetzan sartu ziren, kotizatutako urte kopuru berarekin Gizarte Segurantzak ematen duen erretiro-prestazioaren baliokidea jaso zezaten. Horrela bada, Elkarkidetzara egindako ekarpenak eta Gizarte Segurantzako kotizazioak balio berekotzat joko dira eta, ondorioz, Jaurlaritzak kide babesle legez Itzarri BGA-Eari egindako ekarpenak jasotzeko eskubidea dute.

Mufacen sartutako funtzionarioek, baldin eta, kotizatutako urte-kopuru berarekin Gizarte Segurantzak ematen duen erretiro-prestazioaren baliokidea jasotzeko Elkarkidetzako Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko sistemari atxikitzea beren borondatez eskatu bazuten, eskubidea izango dute Elkarkidetzara egindako ekarpenak beren taldeari dagozkion oinarrien gainean egin daitezten. Ekarpenak, gainera, orain arteko baldintza berberetan egingo dira, hau da: zenbatekoaren % 40 funtzionarioaren kontura izango da, eta gainerako % 60a, Administrazioaren kontura.

**14. artikulua.**– Istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruia.

Administrazioak istripu-aseguruen polizari dagozkion estaldurak handituko ditu, ondorengo kopuruen arabera:

Heriotza:	33.000 euro.
Erabateko baliaezintasun iraunkorra:	33.000 euro.
Guztizko baliaezintasun iraunkorra:	33.000 euro.
Partezko baliaezintasun iraunkorra:	33.000 euro arte, baremoen arabera.

Akordio honen eraginpeko langileak erantzukizun zibileko polizarekin aseguraturuta 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 direnean. Ezbeharragatiko kalte-ordainaren muga 3.000.000 eurotan egongo da.

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 Elkarkidetzara 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 Elkarkidetzara 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.

El personal funcionario integrado en Muface que voluntariamente manifestó su voluntad de adherirse al sistema de Previsión Social Voluntario Elkarkidetzara en el fin de posibilitar una prestación de jubilación equivalente a la que otorga la Seguridad Social con los mismos años de cotización, tendrá derecho a que las aportaciones se efectúen sobre las bases del grupo al que pertenezca. Las aportaciones se efectuarán en las mismas condiciones en las que se vienen produciendo, esto es: el 40% de la cuantía corre a cargo del funcionario o funcionaria y el 60% restante a cargo de la Administración.

**Artículo 14.**– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

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

Muerte:	33.000 euros.
Invalidez Permanente Absoluta:	33.000 euros
Invalidez Permanente Total:	33.000 euros.
Invalidez Permanente Parcial:	Hasta 33.000 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 cober-

Urteko muga osagarria 10.000.000 eurokoa izango da, kalte-ordainak, kostuak, fidantzak eta gastuak barne, eta azpimuga, berriz, 1.200.000 eurokoa biktimako, kalte pertsonalei eta horien ondorioei dagokienez. 3.000.000 euroko azpimuga ezartzen da, ezbehar eta urte bakoitzeko, alde zuzeneko kalte materialaren eta/edo gorputzeko kaltearen ondorio ez diren kalte ekonomikotarako.

Administrazioak handitu egingo du bizi-aseguruari eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko aseguruari dagokion poliza, estalduraren guztizkoa 33.000 eurokoa izan arte.

**15. artikulua.**– Aurrerakinak eta nomina-aurrerapenak.

1.– Aurrerakinak.

Jardunean dauden langileek, indarrean diren aurrekontuetako diru-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakinak, interesik gabe, jasotzeko eskubidea izango dute, beren kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu den hileko nominan konpentsatuko da.

Orobat, hileroko edonolako atxikipenik egiten zaizkenez hileko soldata garbiaren % 100eko aurrerakina jaso ahal izango dute, aipatutako atxikipena kenduta.

2.– Nomina-aurrerapenak.

Akordio honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek, jardunean badaude, eskubidea izango dute, akordioa argitaratzen denetik aurrera, nomina-aurrerapena eskatzeko ondoren zehazten den araudiaren arabera:

Egiteko dagoen lan bati dagokion soldata alde zuzenetik ordaintzea da nomina-aurrerapena.

2.1.– Nomina-aurrerapena jaso ahal izateko, nahitaezkoa izango da bosgarren paragrafoan premia larritzat jotako egoerako batean egotea. Kasu desberdinetan emango diren nomina-aurrerapenen gehieneko zenbatekoa Jaurlaritzaren Kontseiluaren akordio bidez zehaztuko da, ordezkariak sindikalarekin negoziatu ondoren. Dena den, paragrafo horretako e), f), g), h), i), j), k), eta l) egoeretan, emango den kopurua, gehieneko mugaren barruan, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagiriaren arabera izango da. Egiaztagiri horiek eskatzaileak aurkeztu behar ditu eskabidearekin batera eskaera premiazkoa dela frogatzeko.

2.2.– Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilekoa izango da. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortzen, eta gehieneko epea amaitu baino lehen ere itzuli ahal izango dira.

tura de esta póliza tendrá un límite de indemnización por siniestro de 3.000.000 de euros con un límite agregado anual de 10.000.000 de euros, comprensivo tanto de las indemnizaciones como de las costas, fianzas y gastos y un sublímite de 1.200.000 euros por víctima en lo que a los daños personales y sus consecuencias se refiere. Se establece un sublímite de 3.000.000 de euros por siniestro y año para los perjuicios económicos no consecuencia de previo daño material y/o corporal.

La Administración aumentará la póliza de seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura total de 33.000 euros.

**Artículo 15.**– 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.

2.1.– 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.

2.2.– 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.

2.3.- Ezin izango da beste nomina-aurrerapenik eman harik eta lehenagotik hartutako antzeko konpromisoak kitatu arte. Era berean, sei hilabete igaro behar dira, gutxienez, nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu ahal izan arte. Hala ere, f) idatz-zatian aipatzen diren arrazoiengatik, aurrerapen bakarra eskatu ahal izango da hamar urteko aldian. Ibilgailuak erosteko kasuan, berriz, ezin izango da arrazoi berberengatik beste aurrerapen bat eskatu harik eta aurrekoa kitatu zenetik 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapenen onuradunek, beren administrazio-egoerak sei hilabetetik gora nominako banan egotera behartzen baditu, eman zaien nomina-aurrerapena oso-osorik itzuli beharko dute.

2.4.- Kreditu bizen gehieneko saldoa soldata-masaren % 2 izango da.

2.5.- Premia larriak.- Honako hauen ondorio direnak joko dira premia-larritzat:

a) Eskatzailearen ezkontza edo bikotekidearekiko bizikidetzira iraunkorrean hastera, behar bezala egiaztatuta.

b) Eskatzailea dibortziatzea, banantzea edo bere ezkontza deuseztatzea.

c) Ezkontzidearen edota seme edo alabaren baten heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza, haurrak adoptatzea eta etxera jasotzea.

e) Eskatzailearen, ezkontzidearen, bizilagunaren, seme-alabaren edo etxera jasota dituen adingabeen gaitasun edo ebakuntza kirurgiko larria.

f) Ohiko bizilekua erostea eta ohiko bizilekua erosteko hartutako banku-kredituak amortizatzea. Horrelakoetan, itzultzeko epea 48 hilabetekoa izango da, gehienez ere.

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egin behar izatea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitza atontzeko altzariak erostea.

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

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean ere erabiltzeko erosten bada, horren beharra saileko Zerbitzu Zuzendaritzak justifikatuko du aldez aurretik, eta itzultzeko gehienezko epea 36 hilekoa izango da.

2.3.- 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 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.

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

2.5.- 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 o 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) Premia larritzat jotzen dituen antzeko beste egoera batzuk.

2.6.– Izapideak: Nomina-aurrerapena eskatzeko epea bi hilekoa izango da, aurrerapenaren arrazoi den egintza gertatzen denetik. Hala ere, aparte kasuetan, aurrerapenaren arrazoi den egintza gertatu aurreko hilean datatutako eskabideak ere baimendu ahal izango dira, betiere, nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean justifikazio-agiriak aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapena kentzea lekarke.

Nomina-aurrerapenatarako eskabideak Eusko Jaur-laritzako Lan Harremanen Zuzendaritzari aurkeztuko zaizkio eskatzailearen saileko zerbitzu-zuzendaritzaren bitartez. Zerbitzu-zuzendaritzak, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskabidean jasota utziko du eskabidea zein egunetan egin den. Gainera, zerbitzu-zuzendaritzak txosten bat emango du, alde aurretik, eskabideen bidez kototasunari buruz.

**16. artikulua.**– Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.

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

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	21 hilabete
61 urte	17 hilabete
62 urte	13 hilabete
63 urte	9 hilabete
64 urte	6 hilabete

Eskatzaileak, kalte-ordain horietarako eskubidea izateko, azken hamar (10) 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 duen hileko soldata bakoitza, bestalde, erretiroko dataren aurreko azkeneko urtean interesdunak benetan jaso duen urteko lansari gordinaren hamabigarren zatiaren baliokidea izango da.

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

2.6.– 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 obstante, 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 Relaciones Laborales 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 16.**– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

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

Edad	N.º mensualidades
60 años	21 mensualidades
61 años	17 mensualidades
62 años	13 mensualidades
63 años	9 mensualidades
64 años	6 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, será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual realmente percibida por la persona interesada en el último año previo a la fecha de jubilación.

Interesdunak erretiroa hartzeko aukeratutako data baino hiru hilabete lehenago egin beharko du eskaera.

Borondatezko erretiroaren berri ematen duen aginduan ezarritako kalte-ordaina interesdunak bere erretiroa eta erretiroaren ondorioetarako data jasotzen dituen Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSIN) ebazpena aurkeztu ondoren ordainduko da. Eskabidearekin batera, bestalde, interesdunak baliaezintasun-espediterik ez duela ziurtatzen duen GSINak egindako egiaztagiria aurkeztu beharko da.

**17. artikulua.**– Gizarte Funtsa.

Funts horren helburua titulu honetan azaltzen ez diren gizarte-mailako arreta-motak eta ohikoak ez diren beste zenbait gauza finantzatzea izango da. Jaurilaritzaren Kontseiluak erabakiko du funts horren zenbatekoa, sindikatueta ordezkariekin negoziatu ondoren.

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

Laguntza-funtsaren finantzaketatik kanpo geldituko dira, sorospenen artean, Gizarte Segurantzak edo aurrezaintzako beste sistema publikoren batek medikuntzako eta farmaziako sorospenen barruan betetzen dituen tratamenduak eta esku-hartzeak. 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

**18. artikulua.**– Urteko lanaldia eta lanaldi-mota.

Akordio honen esparruan sartzen diren langileen urteko ohiko gehienezko lanaldia 1.592 ordukoa izango da, eta 19. artikuluan ezartzen diren ohiko bi lanaldi-motatan egin ahal izango da.

Hala eta guztiz ere, behar bezala egiaztatutako zerbitzu-beharrak direla eta, lanaldi jarraitua urte osoarako ezarri ahal izango zaio zenbait talderi, eta egoera horrek ez die inolako aldaketarik ekarriko lansarrietan.

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

**Artículo 17.**– 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 18.**– Jornada de trabajo anual y tipo de jornada.

La jornada de trabajo máxima anual normalizada para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será de 1.592 horas, y podrá desarrollarse en los dos regímenes de jornada normalizada que se establecen en el artículo 19.

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.

Ohiko ordutegi arruntaren gehieneko 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.

**19. artikulua.**– Eguneroko lanaldia, ordutegia eta malgutasuna.

1.– Bi lanaldi-mota izango dira eta langileek, oro har, askatasunez aukeratu ahal izango dute lanaldia, baldin eta zerbitzuaren beharrianak beteta geratzen badira. Salbuespen gisa, kasuan kasuko zerbitzu-zuzendaritzak ukatu ahal izango du, modu arrazoitu-an. Eztabaida egonez gero, Funtzio Publikoaren Sailburuordeak ebatziko du, akordioaren jarraipeneko Batzorde Paritarioaren interpretazioa entzun ondoren.

a) Lanaldi zatitua.

Astelehenetik ostegunera egingo da goizez eta arratsaldean. Bazkaltzeko etena egingo da, ordaindu gabea, gutxienez ordu-erdikoa eta gehienez 2 ordukoa. Ostiraleko lanaldia, berriz, 7 orduko lanaldi jarraituan egingo da. Udaldiak hamazazpi aste iraungo du eta, sasoi horretan, 6 ordu eta erdiko lanaldi jarraitua egingo da.

b) Lanaldi mistoa.

Astelehen, asteazken eta ostiraletan lanaldi jarraitua egingo da eta ostegunetan zatitua. Udaldian aurreko paragrafoan ezarritako lanaldia egingo da.

Lanaldi zatitua, oro har, astearte eta ostegunetan egingo da, eta jarraitua astelehen, asteazken eta ostiraletan. Arrazoi justifikaturik badago, langileek beste lanaldi-banaketa batekin egin ahal izango dute beren lanaldia, baldin eta kasuan kasuko zuzendariaren edo ordezkariaren eta zerbitzu-zuzendariaren baimen bateratua badute eta zerbitzuaren beharrianak beteta geratzen badira.

2.– Aukera urtean behin aldatu ahal izango da, eta ondorioak urtarilaren lehen izango ditu. Abenduaren 1a baino lehen jakinaraziko da. 2010. urterako, epea 2010eko urtarilaren 31 arte luzatuko da. Data hori arte, 2009. urterako ezarritako ordutegia egingo da, eta dagozkion doiketak egingo dira 2010. urtean zehar.

3.– Eguneko lanaldia eta asteko lanaldia.

Lanaldi-mota bakoitza I. eranskinean 2010erako eta 2011rako ezartzen diren ordutegien eta iraupenen arabera beteko da.

Eguneko lanaldiaren ordutegia honen arabera izango da:

– Sartzeko hasierako ordua 07:45ean izango da.

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 19.**– Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad.

1.– El trabajo se desarrollará en dos diferentes regímenes de jornada, que con carácter general podrá elegir libremente el personal, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio. Con carácter excepcional, la correspondiente Dirección de Servicios podrá denegarlo motivadamente. En caso de controversia, resolverá la Viceconsejería de Función Pública, oída la interpretación de la Comisión paritaria de seguimiento del Acuerdo.

a) Jornada partida.

Se desarrollará de lunes a jueves en jornada de mañana y de tarde. Se realizará una pausa de comida, no retribuida, de una duración mínima de media hora y una duración máxima de 2 horas. La jornada del viernes se desarrollará en jornada continua de 7 horas de duración. Durante el periodo de verano, que tendrá una duración de diecisiete semanas, se desarrollará una jornada continua de 6 horas y media de duración.

b) Jornada mixta.

Se desarrollará los lunes, miércoles y viernes en jornada continua y los martes y jueves en jornada partida. Durante el periodo de verano se desarrollará la jornada establecida en el párrafo anterior.

Con carácter general la jornada partida se desarrollará los martes y jueves, realizándose en jornada continua los lunes, miércoles y viernes. Por razones justificadas el personal podrá desarrollar su trabajo con otra distribución de jornadas, siempre que tengan la autorización conjunta del Director o Delegado correspondiente y del Director de Servicios y que queden cubiertas las necesidades del servicio.

2.– La opción podrá modificarse una vez al año, con efectos de 1 de enero. Se comunicará antes del 1 de diciembre. Para el año 2010, el plazo se ampliará hasta el 31 de enero de 2010. Hasta esta fecha se desarrollará el horario establecido para el año 2009, realizándose los correspondientes ajustes durante el año 2010.

3.– Jornada diaria y jornada semanal.

Cada tipo de jornada se desarrollará en los horarios y con las duraciones que para el año 2010 y 2011 se detallan en el anexo I.

El horario de la jornada diaria habrá de atenerse a los siguientes principios:

– El horario inicial de entrada será a las 07:45 horas.

– Lanaldi zatituan, malgutasun-tartea 07:45etik 19:00etara izango da eta lanean derrigorrez egoteko ordutegia 09:00etatik 13:00etara eta 15:00etatik 16:10era; arratsaldeko lanaldia bi ordukoa izango da gutxienez. Nolanahi ere, egun jakin bateko benetako lanaldia ezin izango da bederatzi ordu eta erditik gorakoa.

– Ostiraletako lanaldi jarraituan, lanaldi mistoko astelehen eta asteazkenetan eta udako lanaldian, sartzeko malgutasun-tartea 07:45etik 08:30era izango da eta irteteko 14:15etik aurrera behin asteko ordutegia edota dagokion eguneko lanaldia bete ondoren.

Eguneko lanaldia bete den jakiteko, asteko zenbaketa hartuko da kontuan.

4.– Norberaren gauzak egiteko baimen bat ezarzen da.

Baimena urteko lanalditik kendu ahal izango da, urteko lanaldia hainbat ordu eta minutu murriztuz, eta hori bi fasetan egingo da. Hori dela eta, 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, urteko lanaldia 22 ordu eta 30 minutu murriztuko da. 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, berriz, 45 ordu murriztuko da urteko lanaldia.

Norberaren gauzetarako egun horiek egun osotan hartu ahal izango dira, edo, bestela, gutxienez 2 orduko alditan, arratsalde (gehienez ere 12 arratsaldetan).

Baimen hau hartzeko baldintzak I. eranskinean azaltzen dira, zehazki.

Baimen honek, honako akordio honetan ezartzen den bi faseko aitopen-baldintzetan eta honako akordio honen I. eranskinean aipatzen diren baimena hartzeko baldintzetan, oso-osorik xurgatzen eta kontsentsatzen du Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuaren 48.1.k) artikuluan ezartzen den norberaren gauzetarako baimena.

4.– Tokian tokiko jaiegunen eta oporraldien araber, 1.592 orduko urteko lanaldia bete arte soberan dauden orduak egun libretan hartuko dira edo, bestela, arratsalde libretan. Arratsaldeak libre hartuz gero, gutxienez bi ordu hartu beharko dira, eta guztira hamabi arratsalde hartu ahal izango dira, gehienez ere.

Ordu libre guztien urteko zenbaketa eta ordu horiek nola hartu lan-egutegian zehaztuko da.

5.– Legezko zaintzari lotutako lanaldi-murrizketak emango dira ikasketak edo hautapenezko karguei dagozkien zereginak egiteagatik edo norberaren borondatez, betiere, 44., 50. eta 55.1 eta 3 artikuluetan aipatutako kasuetan eta ezarritako baldintzetan. La-

– En la jornada partida, la franja de flexibilidad será de las 07:45 a las 19:00 horas y el horario de presencia obligatoria: entre las 09:00 y las 13:00 y entre las 15:00 y las 16:10, teniendo la jornada de tarde 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.

– En la jornada continua de los viernes, de los lunes y miércoles de la jornada mixta y de la jornada de verano, la franja de flexibilidad de entrada será de las 07:45 a las 08:30 horas y la flexibilidad de salida, a partir de las 14:15 horas, una vez cumplimentado el horario semanal, o bien una vez completada la jornada diaria correspondiente.

El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal.

4.– Se reconoce un permiso por asuntos particulares.

El permiso será deducible de la jornada anual, mediante una disminución efectiva de la jornada anual, que se efectuará en dos fases. Con efectos de 1 de enero de 2010, se producirá una disminución efectiva de la jornada anual, que se cuantifica en 22 horas y 30 minutos. A partir del 1 de enero del 2011, se realizará una disminución efectiva de 45 horas de la jornada anual.

Los días de asuntos particulares podrán disfrutarse en días completos o fraccionarse en periodos mínimos de 2 horas en horario de tarde, con el límite de 12 tardes.

La concreción de las condiciones de disfrute del permiso es la que se establece en el anexo I.

Este permiso, con las condiciones de reconocimiento en dos fases que se establecen en el presente Acuerdo y en las condiciones de disfrute que se señalan en el anexo I, absorbe y compensa íntegramente el permiso por asuntos particulares, establecido en el artículo 48.1.k) del Estatuto Básico del Empleado Público.

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.– Se establecen reducciones de jornada por guarda legal, por funciones derivadas de cargo electivo, por estudios y voluntarias, para los supuestos de hecho y con los requisitos establecidos en los artículos 44, 50 y 55.1 y 3, respectivamente. Los porcenta-



naldiaren murrizketaren portzentajeak zortziren bat, bosten bat, heren bat eta erdia izango dira.

6.– Lanera ez etortzea, garaiz ez etortzea edo lanetik irtetea edota 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 diren ikusiko dute eta horren jarraipena egingo dute, sailburuordetza, idazkaritza eta zuzendaritza guztien lankidetzarekin. Ez-betetzeak eta arauhausteak zuzentzeko neurriak proposatuko dituzte.

7.– 2010eko abenduan, lanaldi-ereduen erabilerari buruzko datuen arabera, Negoziazio Mahaiak berriro aztertuko du eredu berriak ezartzeko eta oraingoak berrikusteko aukera.

20. 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 graduko senitartekoren bat zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, gehienez bi ordu gehiagoko malgutasuna izan dezake lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko, jateko hutsarteak barne. Malgutasun horretaz baliatuz erabilitako denbora hileroko erreperatu beharko da, egunero ordu eta laurden, gehien jota, salbu eta zerbitzua hobetu beharrez tarte handiagoa uzten bada.

2.– Ikasturtean zehar, 12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek 09:30era arteko malgutasuna izango dute lanera sartzekoan. Hori dela eta, lanetik ateratzeko ordua atzeratu beharko dute lanaldi osoa bete artean.

**21. artikulua.**– Ordutegi bereziak.

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

Bada, ordutegi horiek bereziak direla esango da, ezaugarri hauetakoren 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 gaez izatea, lanorduetatik kanpo lan egiteko gertu egon behar izatea, eta ohiko

jes de reducción de jornada serán de un octavo, un quinto, un tercio y un medio.

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

7.– En el mes de diciembre de 2010, en función de los datos sobre la utilización de los diferentes modelos de jornada, se someterá a la consideración de la Mesa de Negociación, la posibilidad de implantar nuevos modelos y revisar los actuales.

**Artículo 20.**– 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 media 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 21.**– 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

ordutegitik aldentzen den beste edozein inguruabar denean.

Beraz, orduak konpentsatu ahal izateko printzipio orokor bat ezarriko da egoera horretan izan eta, hala ere, 78. 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 lehenetasuna. Haien arteko adostasunik lortzen ez bada, ordea, aldi batean batek eta bestean besteak, txandakatuz egingo da.

Administrazioaren arioz zerbitzu-beharrizanez hala eskatzen badute, kolektibo zehatz baten lan-ordutegia aldatu ahal izango da; baina, ukitutako kolektibo horri jakinarazi beharko zaio lan-ordutegi berria, hain zuzen ere, alderdi bien arteko adostasuna lortzeko. Adostasun batera heltzerik ez bada, auzia Batzorde Paritarioaren esku geratuko da, eta hark ebatziko du antzeko inguruabarretan aplikatutako irizpideak aintzat hartuz. Horrela ere adostasunik lortzen ez bada, auzia tartekaritza-sistemaren bidez ebatzi beharko da.

Ukitutako langileei ordutegi berria jakinarazi eta handik bi hilera adostasunik lortu ez bada, Lan Harremanen Zuzendaritzak ordutegi berria ezarri ahal izango du, eta ezarri eta handik sei hilera, Batzorde Paritarioak ordutegi hori berraztertu ahal izango du.

**22. artikulua.**– Homologatu gabeko langileen lanaldia.

Urteko lanaldia 18. artikuluan aipatutakoa baino murriztagoa eta ordutegia 19. artikuluan aipatutakoa ez bezalakoa duten langileei, urte osoan lanaldi jarraitua egiten badute, ez zaie egoera aldatuko, lanaldiari buruzko ezaugarri bereziekin jarraituko dute, eta 75. artikulua araberako lansaria jasoko dute. Dagokien egokitzapena lan-egutegiaren bitartez egingo da.

**23. artikulua.**– Egutegia.

Urteko lanaldi-banaketa lanegunetan eta jaiegunetan berbera izango da langile guztientzat, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak ezarritako lan-egutegiari jarraituz.

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

Lan-egutegia egiteari begira, hauek lanik gabeko egunak izango dira:

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 78.

La distribución de los horarios de carácter especial entre el conjunto de personas afectadas se efectuará prioritariamente 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 Relaciones Laborales podrá implantar un nuevo horario, que será sometido a revisión por parte de la Comisión Paritaria a los seis meses de su implantación.

**Artículo 22.**– Jornada del personal no homologado.

Al personal que ocupe puestos de trabajo que requieran una jornada anual menor a la señalada en el artículo 18 con un horario específico distinto al contemplado en el artículo 19 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 75. A través del calendario laboral se establecerá la correspondiente adecuación.

**Artículo 23.**– Calendario.

La distribución de la jornada anual en días laborales y festivos será uniforme para todo el personal, de acuerdo con el calendario laboral fijado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

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.– Urte osoko igandeak.
- 2.– Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- 3.– Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezarritako tokiko jaiak.
- 4.– Abenduaren 24a eta 31.
- 5.– Errekuperatutzat joko dira urte osoko larunbat.

Halaber, Aste Santuan eta Gabonetan baimen errekuperatuak hartu ahal izango dira. Aste Santuko eta Gabonetako txandetako egunak beste sasoi batean hartu ahal izango dira, kasuan kasuko zerbitzu-zuzendaritzak baimena ematen badu, baina, betiere jarraian bi txandatan gehienez ere.

Aste Santuko eta Gabonetako txanda horietan aldi baterako ezintasuneko egoeran edo amatasun-baimenarekin egonez gero, baimen-egunak aurrerago hartu ahal izango dira, zerbitzu-zuzendaritzekin adostuta.

Urte osoan lan egiten ez duten funtzionarioek lan egindako aldiari dagokion baimen errekuperatuak hartuko dituzte.

Urteko lanaldiaren banaketa goian azaldutako irizpideen arabera ezarri ondoren, ezingo da aldaketarik egin, oso kasu berezietan izan ezik eta, alde zuzenetik, sindikatuaren ordezkariekin adostu ondoren.

Jendaurreko zerbitzuetan eta hala behar duten unitateetan lanaldiaren banaketa garatu beharreko eginkizunetara egokituko da eta lan-egutegiak kontuan izango ditu ezaugarri horiek. Egokitzapen hori eskumena duen agintaritzak edo organoak egingo du sindikatuen ordezkariekin negoziatu ondoren.

**24. artikulua.**– Benetako lana.

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

**25. artikulua.**– Txandakako lana.

1.– Autonomia Erkidegoko administrazioan jardueraren izaera dela-eta lan-txandatan antolatu behar diren zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan, txandakatzearen bidez egingo dira horiek.

2.– Besterik erabakitzearen kaltetan gabe, lan-txanda bakoitza 8 ordukoa izango da.

- 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.

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad. Los días correspondientes a los turnos de Semana Santa y Navidad podrán disfrutarse, previa autorización de la Dirección de Servicios del Departamento al que está adscrito el personal, en fecha diferente de forma consecutiva en un máximo de 2 periodos.

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 Servicios correspondiente.

El personal que no preste servicio durante el año completo disfrutará de la parte proporcional que le corresponda 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 representación 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 adaptación por la autoridad y órgano competente se establecerá previa negociación con la representación sindical.

**Artículo 24.**– Trabajo efectivo.

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

**Artículo 25.**– Trabajo a turnos.

1.– En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Administración Autonómica que por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación.

2.– Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo tendrá una duración de 8 horas.

Lan-txandak hauexek izango dira:

Goizez	06:00etatik 14:00etara
Arratsaldez	14:00etatik 22:00etara
Gauetz	22:00etatik 06:00etara

**26. artikulua.**– Lanaldi bakoitzaren arteko etenaldia.

Lanaren antolaketa-araubidea edozein dela ere, lanegun arrunta amaitzen denetik hurrengo hasten den arte gutxienez 12 orduko tartea egongo da.

**27. artikulua.**– Gaueko lana.

1.– Gaueko lanaldia edo txanda gaueko hamarretatik (22:00) goizeko seietara (06:00) bitartekoa izango da.

2.– Gauean sartutako orduak kasu bakoitzean zehazten diren lansariak izango dituzte.

**28. artikulua.**– Atsedenaldiak eta jaiegunak.

Akordio honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek gutxienez segidako bi eguneko atsedena hartzeko eskubidea izango dute astero. Eskuarki, atsedenehunak larunbata eta igandea izango dira, txandaka antolatu behar diren bulego, eginkizun edo zerbitzuetan izan ezik. Horietan Administrazioako agintari eta organo eskudunak arautuko du atsedenaldiak nola antolatu, sindikatuetakoa eta langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren.

Larunbatetan zabalik egon behar duten unitate edo zerbitzuetan, gutxienez, 09:00etatik 13:15era egongo 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 zabal-kuntza langile boluntarioekin egingo da. Bestela, zabal-kuntza hori sindikatuen ordezkariekin negoziatu ondoren baino ez da egingo.

**29. artikulua.**– Igandeetan edo jaiegunetan egingako lanaren ordaina.

1.– Igandeetan 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 tartea jotzen da jaieguntzat.

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 26.**– Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

**Artículo 27.**– Trabajo en período nocturno.

1.– Se entenderá por trabajo en período nocturno, o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22:00 pm) y las seis de la mañana (06:00 am).

2.– Las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán la retribución que se especifique en cada caso.

**Artículo 28.**– 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 13:15 horas, 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 29.**– 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.

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

2.- Igandez edo jaiegunez salbuespen gisa lan egin ez gero, lanordu bakoitzeko astegunez bi ordu jai hartzeko aukera izango da, baina ezingo da inolako lansari osagarririk eskuratu.

**30. artikulua.**– Astegunez sobera egindako lanorduen ordaina.

Zerbitzuko arazoak direla-eta eta buruek aginduta atzeratu ezin diren lanak egiteko aparteko orduan egiten direnean, ordu horiek astegunez, larunbat errekuperatuetan eta txanda errekuperatuetan lanalditik kanpo egiten badira, sartutako ordu bakoitzeko ordu eta erdiko ordaina hartzeko eskubidea izango dute langileek, behar bezala justifikatu ondoren. Astegunez sobera egindako lanorduzat joko dira arratsaldeko bostetatik aurrera sartutakoak, betiere errekuperatu beharreko ordurik ez badu langileak. Kasu horretan, ordu bakoitzak ordu bateko ordaina izango du.

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

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

**31. artikulua.**– Oporrak.

1.- Lanean emandako urte oso bakoitzeko hogeita bi laneguneko opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute langile guztiak.

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

3.- Oporren ordezkari ezingo da dirurik eskuratu, ez osorik ez eta zati batean ere, salbu eta urtea amaitu aurretik langilearen kontratua amaitzen bada edo eszedentzia hartzeko edo zereginak eteteko deklarazioa egiten bada eta langileak oporrak osorik edo zati batean hartzeke badago oraindik. 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 kon-

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 30.**– 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 o trabajadora no tenga pendiente un saldo de horas a recuperar, en cuyo caso se computarán a hora por hora.

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

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 Relaciones Laborales. En caso de imposibilidad de disfrute por necesidades de servicio se abrirá un nuevo plazo trimestral.

**Artículo 31.**– Vacaciones.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintidós días laborales.

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

tuan 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 hori.

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 erudutzat hartuko den hilabetea.

Sailek oporren koadroa egingo dute eta, zerbitzuaren beharren arrazoiketarekin batera, Lan Harremanen Zuzendaritzara bidaliko dituzte.

b) Oporrak bi zatitan hartu ahal izango dira tar-te horren barruan, baina zatirik txikiena astebetekoa izango da gutxienez.

c) Arau orokorra aurreko lerroaldeetan azaldutakoa baldin bada ere, zerbitzu zuzendaritzek ekainetik irailerako epetik kanpo astebete eta hilabete bitarteko oporrak hartzeko baimena eman ahal izango dute, gorabehera horien berri Lan Harremanen Zuzendaritzari eman beharko diotelarik.

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 beharrianak direla eta administrazioak zehazten badu oporrak ekainetik irailera bitarteko alditik kanpo hartu beharra, langileek beren oporraldia luzatzeko aukera izango dute: beste 5 lanegun edo aipatutako alditik kanpo hartutako egunen zati alikuota. Betiere, langileek eskubidea edukiko dute opor-aste bat berek aukeratutakoan hartzeko.

e) Zerbitzuaren beharrianak direla eta administrazioak ekainetik irailera bitarteko epearen barruan oporrak noiz hartu behar diren agintzen badu ere, langileek aste bat behintzat nahi dutenean hartzeko eskubidea izango dute.

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

Astebeteko opor-aldia eskatzen denean, aste horretan jaiegun bat edo gehiago izanez gero, ezingo da baimenik eman 4 lanegun baino aldi laburragorako.

g) Oporren koadroa urteko lehenengo hiruhilekoan ezarriko da.

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 Relaciones Laborales.

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 Relaciones Laborales.

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 servicio, señale al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones fuera del período antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación 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 derecho a que una de sus semanas de vacaciones sea de libre disposición.

e) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, 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 recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro a la jornada de trabajo efectiva anual.

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

g) El cuadro vacacional se establecerá durante el primer trimestre del año.

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

7.– Zerbitzuaren beharrianak direla eta administrazioak oporrak hartzeko egunak aldatzen baditu, gutxienez 20 egun lehenago emango dio horren berri eragindako pertsonari, eta eragindakoak gorabehera horrek sortarazi dizkion gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du, langileak gastu horiei buruzko egiaztagiria aurkeztu ondoren, eta baldin eta gastu horiek beregain hartzerakoan zabarkeriarik ez badago langilearen aldetik.

8.– Oporrak hasi ondoren zerbitzuaren beharrak direla-eta eten egin behar baldin badira, aurreko artikuluan aipatu diren gastuak kobratzeaz gain, lan egindako ordu bakoitzeko bi ordu jai hartzeko eskubidea izango da.

IV. TITULUA

BAIMENAK

32. artikulua.– Baimenak.

1.– Akordio honen eraginpean dauden langileek lizentzia ordaindua har dezakete ondoren zehazten diren arrazoiengatik eta denborarengatik:

- a) Istripu edo gaixotasunagatik baimena.
- b) Erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatik lizentzia.
- c) Aitatasun-baimena.
- d) Norberaren edo ahaideen ezkontzarako baimena.
- e) Bataio eta jaunartzeetarako baimena.
- f) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatik baimena.
- g) Lehen mailako ahaideen gaixotasun larriagatik lanaldi-murrizketa.
- h) Derrigorrezko betebeharrak publiko edo pribatuak egiteko baimena.
- i) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.
- j) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimena.

2.– Halaber, ondorengo baimenak eman ahal dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Honako hauek dira:

- a) Adin txikikoak edo desgaituak edo gaixorik dauden senitartekoak zaintzekoak.

6.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido o si mediaren circunstancias como enfermedad 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 necesidades de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 20 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá derecho 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 negligencia por parte de ella en la asunción de dichos gastos.

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 horas por hora trabajada.

TÍTULO IV

PERMISOS

Artículo 32.– Permisos.

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

- a) Permiso por enfermedad o accidente.
- b) Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Permiso por paternidad.
- d) Permiso por matrimonio propio o de parientes.
- e) Permiso por bautizos y comuniones.
- f) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.
- h) Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- i) Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Permiso 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) Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzekoak.

c) Kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketetara joatekoa.

d) Betetzen den funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzeneko 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.

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

Lurralde Ordezkaritari edo horren ordeko agintariari dagokio baimenak ematea, sailtako egoitza nagusietan izan ezik, horietan Zerbitzuetako zuzendaritari 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 Lan Harremanen Zuzendaritzari.

Nolanahi ere, 47. artikuluan aurreikusten den baimena ematea dagokion Zerbitzu Zuzendaritzaren aginpidea izango da beti. Era berean, 49. eta 52. artikuluetan aurreikusten diren baimenak Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren oniritzia beharko dute, baina baimen-eskaera 15 eguneko baina laburragoa baldin bada, Zerbitzu Zuzendaritzaren esku egongo da erabakia, hartu ondoren Lan Harremanen Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaiolarik.

**33. artikulua.**– Baimenen arteko bateraezintasunak.

Ezin izango da batera erabili aurreko artikuluan aipatutako baimen-mota bat baino gehiago. Printzipio orokor honetan salbuespen dira edoskitzea eta lanaldi-murrizketak dakartzaten baimenak; horiek bateragarriak dira besteekin. Oporraldiak dirauen

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 desempeña.

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.

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 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 Relaciones Laborales.

En cualquier caso la concesión del permiso previsto en el artículo 47 será siempre potestad de la Dirección de Servicios correspondiente. Igualmente los permisos a que se refieren los artículos 49 y 52 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 Relaciones Laborales.

**Artículo 33.**– Incompatibilidad entre permisos.

No podrá simultanarse el disfrute de más de una de las modalidades de 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



artean, ezin izango da baimenez edo ordaindutako baimenez baliatu.

**34. artikulua.**– Istripu edo gaixotasunagatikoa baimena.

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

2.– Aldi baterako ezintasuneko egoeretan Administrazioak osagarriak ordainduko ditu, enpleguak, gaixotasuna edo istripua izanez gero, lansarien % 100 jaso dezan, 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 al bait azkarren sendatzen laguntzeko.

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

3.– 18 hilabeteko gehieneko epea amaitu eta, bitartean, funtzionarioak baliaezintasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko lerroaldean adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio honelako mailetan: guztizko baliaezintasun iraunkorra, erabateko baliaezintasun iraunkorra edo baliaezintasun handia; aipaturiko eskubidea GSINen erabakiaren dataren aurreko egunera arte luzatuko da.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epe altaren egunetik edo baliaezintasun-maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo, hala badagokio, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

Baliaezintasuna 18 hilabeteko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera baizik ezin izango zaio aitortu.

4.– Gaixotasun edo istripuagatikoa baimenarekin dagoela, langileak norbere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta,

los demás. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de los permisos o permisos retribuidos.

**Artículo 34.**– Permiso 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 permiso 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 conseguir su total y pronta recuperación.

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 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 el permiso por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el

arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin behar dio Administrazioari hilabeteke epean, ireki dakioken diziplinako espedientearen kaltetan gabe.

5.- Gaixoaldia edo istripu-aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren atalean ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

**35. artikulua.**– Erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatiko lizentzia.

1.- Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko emakume langileek, erditzeagatik, dagokien baimena hartzeko eskubidea dute. Hamazazpi asteko iraupena izango du baimenak eta, erditze anizkoitza izanez gero, bi aste gehiago luza daiteke bigarrenetik aurrerako seme-alaba bakoitzeko. Interesdunak aukeratu du denboraldia nola banatu, baina umea egin eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hilez gero, aitak baimen osoa erabili ahal izango du edo, kasua zein, geratzen den baimen-zatia.

Hala ere, erditu ondorengo asteetan amak nahitaez gorde behar dituen atsedeen-egunetz 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 gozatuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hamazazpi asteak gainditu edo seme-alaba bat baino gehiago erdituz gero dagozkionak gainditu.

Baimenaren 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 harrera kasuetan, hala adoptatu aurreko harreraren nola behin betiko harreraren, langileak eskubidea izango du etenik gabeko hamazazpi asteko baimena 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 inguruar pertsonalak eta esperientziak direla eta, edota

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 35.**– Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento.

1.- Las empleadas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso por parto 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.

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 del permiso 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 un permiso 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

atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiaren baitan toki izateko zailtasunak baldin baditu, gizarterbitzu eskudunak hala egiaztatuta. Aitak eta amak lanean badihardute, baimena interesdunek aukeraturako moduan banatuko da, hau da, aldi berean edo ondoz ondo, betiere etenik gabe. Atsedendiak aldi berean gozatuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hamazazpi asteak gainditu edo seme-alaba bat baino gehiago adoptatzeagatik edo harrekan hartzeagatik dagozkionak gainditu.

Nazioarteko adopzioko kasuetan, aitak edo amak adoptatutako haurren sorterrira aldeztu aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulua honetan aurreikusitako baimena adopzioa eratzeko deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

3.- Aurreko ataletan araututakoaren arabera aitak, gutxienez, baimeneko lau aste hartzen baditu, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

4.- Oporraldia eta baimen-aldia (erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatikoa) batu ahal izango ditu langileak, baita eta oporraldiari dagokion urtea amaitu bada ere.

5.- Era berean, emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberioa emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren ordeztu ohiko lanaldia ordubetez murriztu dezake, helburu bererako bada. Edoskitzea artifiziala denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu, eta, amak lan egiten duela egiaztatu ondoren, amak baimena hartzeko eskubideari uko egiten diola edo ezin dela baimenaz baliatu ziurtatzen bada.

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako baimenari eustea edo denbora hori erditzeagatik baimenari gehitzea izango du aukeran. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, funtzionarioak, baimena eskatzerakoan, hamabigarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, baimenak, oporrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek gutzirakotik kendu ahal izateko.

6.- Administrazioak laguntza osagarriak ordainduko ditu emakume langileak lansarien % 100 jasoz dezan amatasuneko bajaran dagoen bitartean.

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 o el trabajador al permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

5.- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce 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 del permiso.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante al permiso por parto. 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 decimosegundo mes solicitará el disfrute de 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.

7.– 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, honako baimen hauek onartuko dira (iraupenak ere zehaztu dira):

a) Erditzeagatiko baimena.

Erditzeagatik, emakume langileek etenik gabeko 18 asteko baimena izango dute, eta bi astez gehiago luzatuko da, seme-alabaren desgaitasunaren kasuan eta, erditze anizkoitzaren kasuan, bigarrenaren ondorengo seme-alaba bakoitzeko.

Administrazioak langileari Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitortutako prestazio ekonomikoaren osagarri bat ordainduko dio, erditzeagatiko baimenean ordainsarien % 100 jaso dezan.

b) Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

Langileak etenik gabeko 18 asteko baimena izango du adingabeak adoptatzeagatik edo harreran hartzeagatik, adopzio aurreko harrera nahiz iraunkorra edo soila izan, betiere urtebete baino gutxiagorako ez bada azken kasu horretan.

Administrazioak langileari Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitortutako prestazio ekonomikoaren osagarri bat ordainduko dio, adopzioagatiko edo harreragatiko baimenean ordainsarien % 100 jaso dezan.

**36. artikulua.**– Aitatasun-baimena.

1.– Aitak edo beste gurasoak etenik gabeko 21 egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea izango du jaiotza, adopzio edo harreragatik. Baimen hori, nolahi ere, haurra jaiotzen denetik edo ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen denetik hasiko da, lanaldi osoan. Baimen hori etenik gabeko lau astera luzatuko da, 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2.– Administrazioak langileari Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitortutako prestazio ekonomikoaren osagarri bat ordainduko dio, aitatasuneko baimenean ordainsarien % 100 jaso dezan.

**37. artikulua.**– Norberaren edo senideen ezkontzagatiko baimena.

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

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

2.– Baimen hori hartzeko eskubidea izango dute, era berean, izatezko bikoteak arautzen dituen mai-

7.– Con efectos de 1 de enero de 2011, se reconocen los siguientes permisos con la duración que a continuación se señala:

a) Permiso por parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso ininterrumpido de 18 semanas por parto, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo en el caso de parto múltiple.

La Administración abonará a la trabajadora o al trabajador un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por parto.

b) Permiso por adopción o acogimiento.

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas por adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que en este caso su duración no sea inferior al año.

La Administración abonará a la trabajadora o al trabajador un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por adopción o acogimiento.

**Artículo 36.**– Permiso por paternidad.

1.– El padre o el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de 21 días naturales ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa. Este permiso se ampliará a cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2011.

2.– La Administración abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por paternidad.

**Artículo 37.**– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

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

Este permiso 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.– También tendrá derecho a este permiso la persona empleada que constituya una pareja de hecho

atzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea eratzen duten enplegatuek, baldin eta EAeko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtapenaren bidez egiaztatzen bada.

Akordio honek indarra hartu eta gero bizikidetzaren egonkorrean hasten diren herri-langileentzat baino ez da izango baimen hau.

Ezkontza edo bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste baimen bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak direnean.

3.- Ezkontza langilearen guraso, aita-amaginarreba, neba-arreba, suhi-errain, seme-alaba, iloba edo aitona-amononak 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.

**38. artikulua.**– Bataio eta jaunartzeetarako baimena.

Seme-alaben edo biloben bataioaren edo jaunartzearen kasuan, aitak, amak eta aitona-amonak aipaturiko ekitaldia gertatuko den egunean baimen ordaindu izateko eskubidea izango du, lanegun antolatutakoekin bat badator edo bezperan gaueko txanda planifikatu bada.

Beste erlijio-konfesio batzuen antzeko ospakizunetara ere aplikatuko zaie baimen hori, baldin eta Espainiako Estatuak lankidetzaren hitzarmena izenpetuta badauka haiekin.

**39. artikulua.**– Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena.

1.- Langileak arrazoi honegatik har dezakeen baimenaren iraupen-aldiak 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 baimena amaitu eta 30 egun igaro ostean, epealdi berdineko beste baimen bat hartzeko eskubidea izango du, baina bizilekutik urrun gertatzeagatik ez du oraingo honetan egun gehitzerik izango.

en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAE.

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

No cabrá disfrutar nuevo permiso 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 un permiso 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 38.**– Permiso por bautizos y comuniones.

En caso de bautizo o comunión de hijo/a o nieto/a, el padre, la madre y el abuelo/a tendrá derecho a permiso retribuido en el día en que concurra el mencionado evento, cuando coincida con un día planificado de trabajo, o la víspera se haya planificado turno de noche.

Se aplicará a las celebraciones de similares características de las confesiones religiosas con las que el Estado Español tenga firmados acuerdos de colaboración.

**Artículo 39.**– Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- El permiso 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 un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4.– Batzorde Paritarioak ezarriko ditu gaixotasun larria zer den zehazteko irizpideak. Zalantzak daudean, Prebentzio Zerbitzuko arlo medikoak larritzat hartzen dituen gaixotasunak joko dira horrelakotzat.

5.– Artikulu honetan araututako baimenatarako ezarritako lanegunak horiek emateko arrazoi diren kasuak gertatzen diren egunetan hartu beharko dira.

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

**40. artikulua.**– Lanaldiaren murrizketa lehen mailako senideen gaixotasun oso larriagatik.

Lehen mailako senidea zaintzeko –edo, elkarrekin bizi izanik, maila horrez gaindikoak zaintzeko–, gaixotasun oso larria badauka, langileak lanaldia % 50eraino murrizteko eskubidea izango du, ordainduta eta hilabeterako gehienez ere.

**41. artikulua.**– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko baimena.

1.– Nahitaez bete behar diren eginbehar publikoak edo norberaren eginkizunak betetzeko baimen ordaindua izango dute langileek, eta horretarako behar beste denbora izango dute, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Akordioaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira derrigorrezko eginkizunak:

a) Epaitegien, komisarien eta beste administrazio-organoren batzuen zitazioak.

b) NANA, pasaporte, eta gidabaimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.

c) Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei, minusbaliotasun psiki-ko edo fisikoren bat badute, beren egoerari dagozkion izapide zehatzak egiten laguntzea. Halakotzat hartuko dira artikulu honetako a eta b idatz-zatietan adieraziak.

d) Hautetsi moduan (hala nola, zinegotzi, ahal-dun, batzar nagusietako kide edo legebiltzarkide) kide diren gobernu-organoren edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea.

**42. artikulua.**– Ohiko etxebizitza aldatzeko baimena.

Langileak, ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 laneguneko baimena izango ditu horretarako, behar bezala frogatzen badu.

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 los permisos regulados en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

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 40.**– Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave el personal tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

**Artículo 41.**– Permiso 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 un permiso retribuido 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 o de otros Órganos administrativos.

b) DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir.

c) Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.

d) 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, juntera, juntera, parlamentario o parlamentaria.

**Artículo 42.**– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

Erroldatze-ziurtagiriaren bidez justifikatuko da, eta erroldatze-datatik 15 egun naturaleko epean hartuko da.

**43. artikulua.**– Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimena.

1.– Sindikatuen edo langileriaren ordezkari-lanak egiten dituztenek dagokion baimena izateko eskubidea izango dute, akordio honetan jasotako xedapenen eta indarrean dagoen araubidean ezarritako egoera, epe, baldintza eta aginduen arabera.

2.– Edonola ere, akordioa negoziatzeko mahaian parte hartzen duten langileek baimen ordaindua hartzeko eskubidea dute, mahaiko idazkariak dei egindako bileretara joateko, negoziazio kolektiboa burutu bitartean. Hori dela eta, lanera ez doan langileak horren berri eman behar dio aurretiaz hurbileneko buruari.

**44. artikulua.**– Desgaitasunen bat duten adin txikikoak edo gaixorik dauden senitartekoak zaintzeko baimena.

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 zortzirenekoa, bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izan daiteke eta horrek lansariaren atal guztietan heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

**45. artikulua.**– Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko 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. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

**46. artikulua.**– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1.– Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta mediku-araketak egitera joateko, bertaratu direla behar bezala frogatzen bada eta

Se justificará con el certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del empadronamiento.

**Artículo 43.**– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.– Quienes ejerzan funciones de representación sindical o del personal tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso 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 un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el secretario o secretaria de Mesa conlleve la sustanciación de 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 44.**– 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 octavo, 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 45.**– 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 46.**– 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 mé-

osasan-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute, langilea lanorduetatik at joateko.

2.– Iraupena, eskuarki, lau ordukoa izango da gehenez, 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, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan behar dela.

4.– Hala berean, langileek lagundu ahal izango diete 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-orduak langilearen lanorduz kanpo. Horretan erabilitako denbora hilabeteetan sartu behar da.

**47. artikulua.**– Lanpostuaren eginkizunekin zerikusia 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 zerikusia 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 emango du.

**48. artikulua.**– Lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusia ez duten ikasketak egiteko baimena.

Langileek lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusirik ez duten ikasketak egiterakoan, behar beste baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egiteko; horretarako egin behar den azterketa bakoitzeko, ohiko zein aparteko deial-

dico 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 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 47.**– 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 48.**– 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 en centros oficiales



dietan, egun bat emango zaie eta, edozein kasutan, dagokion frogagiria aurkeztu beharko dute. Baimen hori bi egutegi-egunez luzatuko da, azterketa-lekua azterketa egiten duenaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago baldin badago. Baimen hau ordainduta egongo da.

**49. 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 ekitalditara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharri-zanak 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 bidaiariak, gastuak, egonaldiak edo izena ematea doakionaren konturakoak izango dira.

**50. artikulua.**– Hautetsien eginkizunak betetzeko baimena.

Instituzioetan hauta bidezko kargudun diren langileek beren egoeratik eratorritako funtzioak betetzeko baimena izango dute, 41.2.d) artikuluko kasuetakoak kanpo, horretarako behar den denboran, beti ere, guztira urteko lanaldiaren ehuneko 10 gaintitzen ez bada.

Baimen honen ondorioz hartutako denborak ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ematen, eta denbora hori errekuperatu egin beharko da.

Egoera horretan dauden langileek, baimen horren ordeztu, ohiko lanaldiaren murrizketa eskatu ahal izango dute, baina lansariaren kontzeptu guztiak murrizketaren hein berean gutxituko zaizkie. Murrizketa zortziren batekoa, bosten batekoa, heren batekoa edo erdikoa izan daiteke.

**51. artikulua.**– EAEko Administrazio Orokorren sarbide-probetara joateko baimen ordaindua.

Baimen ordaindua emango zaie langileei beren kidegoko hautaprobei dagozkien ariketak egiteko: bitarteko funtzionarioei, izendapena duten kidegoan sartzeko deialdietan aurreikusitako probetarako; karrerako funtzionario izanez gero, berriz, barne-sustapenaren bidez sartu nahi duten kidegoan sartzeko deialdietan. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

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 49.**– 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 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 50.**– 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 41.2.d), 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 octavo, 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 51.**– Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE.

Se concederá permiso retribuido para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en el Cuerpo en el que está nombrado el personal funcionario interino o en el Cuerpo al que se quiere acceder por promoción interna, si se trata de un funcionario de carrera. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posibles la asistencia a las pruebas.

**52. artikulua.**– Norberaren gauzetarako baimena.

1.– Norberaren gauzetarako baimena, oso arrazoiborobilagatik ez bada, jardunean hasi edo lanera itzuli 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 guztira ezin izango da lau hilabetekoa baino luzeagoa izan urte bitik behin. Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoko ondoko hiru hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan norberaren gauzetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, urtean ondoko ondoko lau hilabete eman ahal dira gehienez.

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

Norberaren kontuetarako baimenaren iraupena, garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada, eta, betiere, garapenerako gobernu kanpoko erakundeen babespean bada, aldi guztiak batuta, ezin izango da 2 urtetik gorakoa izan, bost urterik behin, eta gutxieneko aldia lau hilabetekoa izango da.

Hala berean, sei hilabeteko edo urtebeteko baimena, ordaindu gabea, eskatu ahal izango dute karrerako funtzionarioek. Baimen hau jasoz gero, ezin izango da jardun ordaindurik. Ezin izango da horrelako beste eskaririk egin baimena amaitu eta bost urteko benetako zerbitzuan aritu arte.

2.– Edozein herri-administrazioetan sartzeko hauta-probetara joateko errekeratu beharreko baimena

Administrazioen eta erakunde publikoen kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobei dagozkien ariketak egiteko baimena emango zaie langileei. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

Libre hartutako denboragatik ez da inolako ordainketarik jasotzeko eskubiderik izango, eta, zerbitzuzendaritzek hortaz xedatu dezatenarekin bat etorriz, orduak errekeratu beharra ere gerta daiteke, zerbitzuaren premiei erantzun behar zaienean.

**Artículo 52.**– 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 cuatro 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 octavo, un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

En el supuesto de que el permiso por asuntos propios 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 de 2 años cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de cuatro 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.– Permiso recuperable para la asistencia a pruebas de acceso a cualquier Administración Pública.

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.

El tiempo disfrutado, 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.– Karrerako funtzionarioek, bestalde, lan-orduak heren batean, bosten batean, zortziren batean edo erdian gutxitzea eska dezakete, lansari guztiak hein berean gutxituta, hiru urtekoak 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.

Eskaera urtebeterako izango 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 hasita, edo horretara itzulita, bi urte igaro beharko dira baimena eskatzeko.

4.– Baimen hori, betiere, laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

## V. TITULUA

### SINDIKATUEN LANA ETA PARTAIDETZA

**53. artikulua.**– Sindikatuen lana eta partaidetza.

1.– Indarrean dagoen araubidean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Eskubide Sindikalei buruzko Abiaburu-Hitzarmenean ezarritakoaren kaltetan joan gabe, eta Administrazioak bere burua antolatzeke duen ahalmena berariaz onartzen delarik, negoziazioa, sindikatuen partaidetza eta, azken finean, elkarrizketan oinarritutako harremanei eustea oinarritzeko osagaiak dira Administrazioak eskaintzen dituen zerbitzuak eraginkorrak eta hobekak izan daitezten.

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 sindikatuen ordezkariak, beren eginkizunetarako erabat liberatuta ez badaude edo beren lanetarako dituzten orduak ez badaude egutegi zehatz bati lotuta, dagozkien orduz 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 sindikatuen ordezkariak.

5.– Sindikatu-sailen eta Administrazioaren organoen arteko harremanak estutzearren, eta sindikatuak berak eta beren sailak lotuago egon daitezten, ordezkari diren erakundeetako sindikatu-sailek beren kideen artean bat izendatu ahal izango dute, lanalditik erabat

3.– El personal funcionario de carrera podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio, en un quinto o en un octavo 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 53.**– 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, en definitiva, 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 concurran 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

aske izateko, beste kideek sindikatuen eginkizunetarako dituzten orduak kendu barik. Egoera horretan dagoen bitartean izendatutako lagunak ez du inolako lansaririk 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, Berrikuntzaren eta Administrazio Elektronikoaren Zuzendaritzak proposatzen dituen neurriak, langileekin zerikusia dutenak, eztabaidatuko ditu Administrazioak sindikatuekin. Neurri horien berri ematea eta ondorengo negoziazioa Funtzio Publikoaren ardura izango da, horixe baita Administrazioaren eta sindikatuen arteko berezko bitartekoa.

## VI. TITULUA

### ADMINISTRAZIOAN SARTZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEA

**54. artikulua.**– Lehiaketak, barne-sustapena eta enplegu publikoaren eskaintzak.

1.– 2010. urtean zehar, honako deialdi hauek egingo dira:

– 2009. urterako onartutako lan-eskaintza publikoa: 478 lanpostu.

– A eta B taldeetako lekualdatze-lehiaketa, dauden lanpostu huts guztiena:

– Berriazko 14 lehiaketa ebatzita daude, 64/08 prozedurako epaia betetzeko.

– Deitu ez diren berriazko lehiaketak: 17.

2.– 2011. urtean zehar honako prozesu hauek burutuko dira:

– Lan-eskaintza publikoa:

– A eta B taldeak: 600 lanpostu.

– C, D eta E taldeetako lekualdatze-lehiaketa, dauden lanpostu huts guztiena.

3.– 2012. urtean zehar, honako deialdi hauek egingo dira:

– C, D eta E taldeetako lan-eskaintza publikoa: 175 lanpostu.

– A eta B taldeetako lehiaketa orokorra, dauden lanpostu huts guztiena.

Lan-eskaintza publikoetan, betiere, aurreko lan-eskaintza publikotik gertatzen diren lanpostu huts begetatiboak erantsiko dira.

4.– Barne-sustapeneko prozesuak.

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 Dirección de Innovación y Administración Electrónica 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 54.**– Concursos, promoción interna y Ofertas de Empleo público.

1.– Durante el año 2010 se realizarán las siguientes convocatorias:

– Oferta de Empleo Público aprobada para el año 2009: 478 plazas.

– Concurso de traslados de los grupos A y B, de todas las vacantes existentes:

– 14 concursos específicos ya resueltos, en ejecución de la Sentencia Procedimiento 64/08.

– Concursos específicos no convocados: 17.

2.– Durante el año 2011 se llevarán a cabo los siguientes procesos:

– Oferta de Empleo Público:

– Grupos A y B: 600 plazas.

– Concurso de traslados de los grupos C, D y E de todas las vacantes existentes.

3.– Durante el año 2012 se realizarán las siguientes convocatorias:

– Oferta de Empleo Público de los grupos C, D y E: 175 plazas.

– Concurso General de los grupos A y B de todas las vacantes existentes.

En las Ofertas de Empleo Público se añadirán en todo caso las vacantes vegetativas, que se produzcan desde la anterior Oferta de Empleo Público.

4.– Procesos de promoción interna.

Lan-eskaintza publikoetan, lanpostuen portzentaje bat barne-sustapenerako erreserbatuko da, eta deialdi horiek bereiz egiteko aukera aztertuko da.

5.– Deialdi horietako oinarriak langileen ordezkariekin negoziatuko dira.

6.– Behin-behineko eginkizunak betetzeko langileen hautaketa-prozesuan, lanpostu horiek betetze-prozesu orokorren ondorioz badaude hutsik (lekualdatze-lehiaketak, barne-sustapenerako prozesuak eta enplegu publikorako eskaintzak egin eta gero), langileak lanpostuetara esleitzeko, lan-poltsetan dauden pertsonen erakutsitako lehentasuna hartuko da kontuan, lan-poltsetan ezarritako lehentasun-hurrenkerari jarraiki, eta behin langile horiei libre dauden lanpostu guztiak jakinarazi zaizkienean. Prozesuaren neurriak edo zailtasunak hala gomendatuz gero, esleipena egiteko deitutako bileran egingo da esleipena.

**55. artikulua.**– Lanpostuak aldi baterako betetzea.

1.– Hutsik dauden lanpostuak aldi baterako betetzea.

1.1.– Talde bereko edo hurrengo talde baxuagoko bestelako kidegoetako bitarteko funtzionarioek eta karrerako funtzionarioek, titulazioaren betekizuna betetzen dutenek, zerbitzu-eginkizunetan lanpostuak betetzeko prozeduran parte hartu ahal izango dute, baldintza guztiak betetzen badituzte, betiere lanpostuaren betekizunak betetzen dituen karrerako funtzionarioarik ez baldin badago edota ez badu elkarrizketa edo ezarritako proba gainditzen. Langile horiei lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan betetzeko araudia aplikatuko zaie, beren harremanaren izaerarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

1.2.– Deialdi horietan parte hartuko duten bitarteko funtzionarioek lanpostuaren betekizun guztiak bete beharko dituzte. Era berean, gutxienez urtebete igarota egon beharko da funtzionarioa egungo lanpostuaz jabetu zenetik deialdia argitaratzen den egunera bitartean.

1.3.– Talde bereko, edo justu beheagoko taldeko, baina beste kidego bateko karrerako funtzionarioek, titulazioaren betekizuna betetzen dutenek, deialdietan parte hartu ahal izango dute kidegoaren betekizuna betetzen duten karrerako funtzionarioentzako ezarritako betekizun eta salbuespen bereberekin.

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-poltsetan jarraitzeko. Lanpostu berritik kentzen badute, bitarteko funtzionarioa aldi baterako lan-poltsetara itzuliko da, dagokion tokira.

En las Ofertas de Empleo Público se reservará un porcentaje de plazas a la promoción interna y se estudiará la posibilidad de realizarlas separadamente.

5.– Las bases de dichas convocatorias se negociarán con la representación del personal.

6.– 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 criterios 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 55.**– 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 la personal funcionaria interino volverá a integrar las bolsas de empleo temporal en el lugar que le corresponda.

1.5.– Deialdira ez badira bitarteko funtzionarioak aurkezten, edota aurkeztuta ere ezarritako elkarrizketa edo proba ez badute gairik, batzordeak, zerbitzu-eginkizunetarako araudiak ezarritako prozedura jarraituz, hautaketa egingo du lan-poltsetan dauden langileen artean, betekizunak betetzen dituztenen artean, hain zuzen.

1.6.– Bitarteko funtzionario batek lanpostua utzi beharra badauka, lanpostua gordeta izateko eskubidea zuen karrerakoa itzuli delako, eta hiru hilabete igaro baino lehen berriz ere hutsik geratzen bada, zerbitzu-eginkizunetarako eskaini beharko da, hala badagokio. Deialdia betetzeke uzten bada, lanpostutik kendu den langileari esleitu ahal izango zaio lanpostua, Sailak hala proposatzen badu, interesdunak baiezkua ematen badu eta Funtzio Publikoko Zuzendaritzak baimena ematen badu.

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

1.8.– Lanbide-sustapena bultzatzeko, Administrazio Orokorrak kudeatutako lan-poltsetatik Lanpostu Zerrendako postu batean jarduteko hautatutako karrerako funtzionarioa zerbitzu-eginkizuneko erregimenean jardungo da. Hori dela eta, nahiz eta lanean jardun, lan-poltsetan deitzeko moduan dagoela ageriko da.

1.9.– Formularen bat aztertuko da sindikatuek zerbitzu-eginkizunetako balorazio-batzordeetan, bai eta lanpostuak betetzeko eta langileak hautatzeko gainerako prozeduretarako deitzen den beste edozein kide anitzeko organotan ere, kideetakoren bat proposa dezaten, beti maila pertsonalean, beren lanbidegaitasunagatik, eta betiere, organo horietako hautetsiak ez badira.

2.– Zereginen behin-behineko esleipena.

Bitarteko funtzionarioei eta talde bereko, edo hurrengo talde baxuagoko, 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 dituen karrerako funtzionarioirik ez badago. Langile horiei zereginak esleitzeko araudia aplikatuko zaie, beren harremanaren izaerarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

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 una persona funcionaria interina 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, 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 personal 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 y funcionarias 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.

1.8.– En aras a fomentar la promoción profesional, el personal funcionario de carrera seleccionado en las bolsas de trabajo gestionadas por esta Administración para el desempeño de un puesto de la Relación de Puestos de Trabajo, pasará a desempeñarlo en régimen de comisión de servicios. A tal efecto se les mantendrá, aunque se encuentren en servicio activo, como «disponible» en las bolsas de trabajo a las que pertenezca.

1.9.– Se estudiará la fórmula para las centrales sindicales propongan uno de los miembros en las Comisiones de Valoración de las Comisiones de Servicio, y en cualquier otro órgano colegiado que se convoque para los demás procedimientos de provisión y selección, siempre a título personal, por su competencia profesional y en todo caso, que no sean cargos electos de las mismas.

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 una persona funcionaria de carrera que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa establecida a tal 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.

## 3.- Behin-behineko atxikipenak.

Justizia eta Herri Administraziooko sailburuaren Agindu bidez arautuko da behin-behineko atxikiperako prozedura.

Bere lanpostu-mailako osagarriko lanposturik ez badago, hurrengo maila baxuagokoak eskainiko zaizkio, posturen bat onartzen duen arte. Kasu horretan, atxiki zaion lanpostuaren berariazko osagarriaren eta bere lanpostu-mailako osagarriari dagokion berariazko osagarriaren arteko diferentziari dagokion osagarri pertsonala jasotzeko eskubidea izango du.

**56. artikulua.**– Administrazio elektronikoa.

Telelanarekin zerikusia duten probazko esperientziak abiarazteari dagokionez, lehentasunen eta zerbitzua eskaintzeko moduari buruzko araudiaren berri eman go da Mahai Sektorialean eta sindikatuarekin negoziatuko dira esperientzia horietan parte hartzen dutenen lan-baldintzak.

**57. artikulua.**– Prestakuntza-ekintzak.

1.- Prestakuntza deituko diogu plangintza bidez ikasteari, ezagutzak, jokabideak, jarrerak eta baloreak eskuratu, gorde eta eskueran jartzeko, hain zuzen ere zerbitzu publikoa eta langilearen garapena hobetzeko asmoz.

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 prestakuntza-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 prestakuntza hori aukera berdintasunez jaso ahal izatea bermatu beharko da.

Prestakuntza-jarduerak IVAPek antolatu eta homologatuko ditu, indarrean diren betekizunen eta prozeduraren arabera. Halaber, prestakuntza-jardueren bila-kaera ebaluatu egingo da, bai ikasleen asetasun-maila neurtzeko, bai prestakuntza-egitarauen kalitatea aztertzeko eta eskuratutako ezagutzen eta trebetasunen maila zehazteko.

4.- Administrazio Orokorrean lanean diharduten langileen prestakuntzara zuzendutako jardueren artean, honako hauek bereizten dira:

a) Nagusiki, egungo lanpostuko zereginak hobeto betetzeko birziklatzera eta hobetzera zuzendutako prestakuntza, eta lanpostuari ezarritako eginkizunei

## 3.- Adscripciones Provisionales.

Por Orden de la Consejera de Justicia y Administración Pública se regulará el procedimiento para la adscripción provisional.

En el caso de que no existan plazas dentro de su complemento de destino, se le ofertarán las del inmediatamente inferior, y así sucesivamente. En estos casos se tendrá derecho a un complemento personal por la diferencia existente entre el complemento específico de la plaza a la que ha sido adscrito y el complemento específico inferior correspondiente a su complemento de destino.

**Artículo 56.**– Administración electrónica.

En relación con la puesta en marcha de experiencias piloto de teletrabajo, las prioridades de implantación y la regulación de la prestación del servicio se informarán en la Mesa Sectorial, negociándose en la misma las condiciones de trabajo del personal que participe en dichas experiencias.

**Artículo 57.**– 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 trabajador a la trabajadora.

2.- Se establece el principio de igualdad en el acceso a la formación por parte de todos los trabajadores y trabajadoras. 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.- 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

loturikoa. Prestakuntza mota honetan emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da.

b) Bestelako prestakuntzaren helburua da egun betetzen ari den lanpostua ez den beste edozein betetzeko trebatzea. Prestakuntza horren oinarrian ahalegin partekatua egongo da; batetik eskatzaileen interesa dugu, eta, bestetik, Administrazioaren lehentasunak eta baliabideen eskuragarritasuna. Ahalegin partekatuaren printzipioak esan nahi du prestakuntza horretarako ematen den denboraren zati bat hartuko dela lanalditzat.

5.- Egun indarrean dagoen Prestakuntza Dekretua aztertu eta berrikusiko da, hala badagokio.

6.- Administrazioak hitz ematen du urtean prestakuntzako 40 ordu ziurtatuko dizkiela langileei, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, herri-administrazioen eskolek eta erakundeek edo ospe handiko beste erakunde batzuek ematen edo antolatzen dituzten ikastaroetan, baldin eta ikastaro horiek zerikusia badute lanpostuaren edo kidegoaren zereginen edukiarekin.

2010eko lehenengo hiruhilekoan, batzorde bat bilduko da; paritarioa izango da, eta, bertan, Administrazioak eta akordio hau sinatu duten sindikatuek parte hartuko dute, eta hor erabakiko dira ospe handiko erakunde horiek zehazteko irizpideak eta erakundeen zerrenda.

7.- Karrera-ereduak diseinatze-prozesuan dauden bitartean, IVAPek antolatuko ikastaroetan, karrerarako ziurrenik baliadunak izango diren eduki horizontalei buruzkoa izango da prestakuntzaren % 20. Prestakuntza hori ahalegin partekatuan oinarrituko da: batetik, eskatzaileen interesa, eta, bestetik, Administrazioarena. Printzipio horrek esan nahi du prestakuntza horretarako ematen den denboraren heren bat hartuko dela lanalditzat.

**58. 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-sustapenerako mekanismoak, karrera profesionala, eta orokorrean lan-baldintzei eragiten dieten guztiak.

**59. artikulua.**— Lanpostuen zerrenda.

1.- Lanpostuen zerrendak langileen egiturak arrazionalizatzeko oinarritzko tresnak dira eta kudeatzeko prozedura arina behar dute; hori hala izanik, langileen ordezkariekin kontsultatu beharko da gaiari dagokiona, 78/2005 Dekretuan ezarritakoari jarraiki.

2.- Batzorde tekniko bat eratuko da; paritarioa izango da, eta, bertan, Administrazioak eta akordio

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.- Se analizará y revisará, en su caso, el vigente Decreto de Formación.

6.- La Administración se compromete a garantizar 40 horas anuales de Formación en cursos impartidos u organizados por el Instituto Vasco de Administración Pública, Escuelas, Institutos de Administración Pública o en entidades de reconocido prestigio, siempre que éstos estén relacionados con el contenido funcional del puesto de trabajo o del Cuerpo al que pertenezcan.

Durante el primer trimestre del año 2010 se reunirá una Comisión de carácter paritario, integrada por la Administración y los sindicatos firmantes, en la que se acordarán los criterios de determinación de las citadas entidades de reconocido prestigio y el listado de las mismas.

7.- Mientras esté en proceso de diseño los modelos de carrera, el 20% de los cursos organizados por el IVAP será formación referente a contenidos horizontales previsiblemente válidos para la carrera. Esta formación se basará en el principio de esfuerzo compartido entre el interés de los solicitantes y el de la Administración. Este principio implica que un tercio del tiempo destinado a dicha formación será considerado como tiempo de trabajo.

**Artículo 58.**— 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 59.**— Relaciones de puestos.

1.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo, como instrumento fundamental de racionalización de las estructuras de personal que requiere el establecimiento de procedimientos ágiles en cuanto a su gestión, serán objeto de consulta con la representación del personal en los términos previstos en el Decreto 78/2005.

2.- Se constituirá una Comisión Técnica, integrada por la Administración y las Organizaciones Sindicales



hau sinatu duten sindikatuek parte hartuko dute. Batzorde horrek lanpostuen zerrenda eta lanpostuen monografiak aztertuko ditu, egon litezkeen disfunczionaltasunak identifikatzeko eta zuzentzeko, sindikatu-etako ordezkariekin negoziatu ondoren.

Halaber, egun indarrean dagoen Giza Baliabideen eredu zehazten duten arauen garapenak berrikusiko dira.

Ildo horretan, zehazki, Administrazioak ondorengo postu tipoetan lanpostuen zerrendak aldatzeko konpromisoa hartu du:

a) Osasun publikoko teknikarien lanpostuetan, sarrerako kidegoak/eskalak/aukerak zabalduko dira, eta horrela aukera emango da lanpostu horiek hiltegioko teknikarien lanpostuak bete dituzten langileek ere bete ahal izateko.

b) Laborategiko laguntzaile teknikoan lanpostuetan, sarrerako kidegoak/eskalak/aukerak zabalduko dira, eta horrela aukera emango da lanpostu horiek eskala horretan sartutako titulazioetako aukerei dagokien langileek ere bete ahal izateko.

c) Normalizazio- eta itzulpen-eskaletara irekitako lanpostuak berdín-berdín bete ahal izango dituzte eskala bietako edozeinetatik datozen langileek eta A eta B kidego orokorretakoek, horrelako ataza eta funtzioetan lan egin badute.

d) Web arduraduna, web kudeatzailea eta laneko arriskuen prebentzioko teknikaria lanpostuak ere aztertuko dira, berariazko ezagutzen betekizun batzuk ezartzearen egokitasuna edo are beste eskala bat sortzea aztertzeko, lanpostu horiek betetzeko modua hobetzeko.

Aipatutako batzorde tekniko horren esparruan, idatz-zati honetan jasotakoan antzeko beste alderdi batzuk ere berrikusiko dira. Era berean, batzorde teknikoak ondorengo idatz-zatietan sartutakoa aztertuko du.

3.- Eten egingo da Arlo Funtzionalen Dekretuaren aplikazioa, harik eta Euskal Funtzio Publikoari buruzko Lege berrian arlo horien araubidea aztertzen den arte.

4.- Administrazioak hitz ematen du zereginen galdera-sortak erabiliko dituela talde jakin batzuetarako eta premia zehatz batzuen aurrean. Terminologia sinplifikatuko da, eta errazago egingo.

5.- Antolaketa-aldaketako edo -diseinuko egoeretan dauden lanpostuetan arituz lortutako esperientzia aitortzeko, egiaztapen-sistema bat sortuko da eta horrek aukera emango du, kasuz kasu, funtzionario bakoitzaren egokitasuna aztertzeko, hau da, lanposturako eskakizunak ez bete arren, lanpostuan eraginkortasunez jarduteko duen gaitasuna behar bezala frogatzeko.

6.- Lanpostuen zerrendan esleitutako derrigortasun-datak berrikusiko dira, kontuan izanda euskara

firmantes, que revisará y analizará la actual Relación de Puestos de Trabajo y las monografías de puestos de trabajo, a fin de identificar las posibles disfuncionalidades existentes y corregirlas, tras la negociación con la representación social.

Asimismo se revisarán los desarrollos normativos del modelo de Recursos Humanos vigente.

En este sentido, y de forma concreta, la Administración se compromete a modificar la relación de puestos de trabajo en los siguientes puestos tipo:

a) En los puestos de Técnico de Salud Pública se ampliarán los cuerpos/escalas/opciones de acceso forma que se posibilite la provisión de los mismos por parte del personal que ha desempeñado los puestos de Técnico de Matadero.

b) En los puestos de Ayudantes Técnicos de Laboratorio se ampliarán los cuerpos/escalas/opciones de acceso de forma que se posibilite la provisión de los mismos por parte del personal perteneciente a las opciones de las titulaciones incluidas en dicha escala.

c) Los puestos abiertos a las escalas de normalización y traducción podrán ser provistos de forma distinta por personal procedente de ambas escalas, así como por el personal de los Cuerpos Generales A y B que ha trabajado en tareas y funciones similares.

d) Se estudiarán así mismo los puestos de Responsable Web, Gestor Web y Técnico de Prevención Riesgos laborales en el sentido de ver la conveniencia de establecer ciertos requisitos de conocimientos específicos o incluso la creación de una escala, con el fin de mejorar la provisión de estos puestos.

En el marco de la referida comisión técnica se revisarán otros aspectos de similares características a lo apuntado en el presente punto. Asimismo, la Comisión Técnica abordará lo incluido en los apartados siguientes.

3.- Se suspende la aplicación del Decreto de Áreas Funcionales en tanto en cuanto no se aborde su regulación en el marco de la nueva Ley de Función Pública Vasca.

4.- La Administración se compromete a utilizar los cuestionarios de tareas para colectivos puntuales y ante necesidades concretas. Se simplificarán y se hará más sencilla la terminología.

5.- A fin de reconocer la experiencia en el desempeño de puestos en situaciones de cambio o diseño organizativo, se creará un sistema de acreditaciones que permita revisar caso por caso la adecuación de un funcionario o funcionaria que, no cumpliendo los requisitos para el puesto, haya demostrado sobradamente el desempeño eficaz del mismo.

6.- Se revisarán las fechas de preceptividad asignadas en la RPT de forma que se tengan en cuenta el

zenbateraino erabiltzen den lurralde bakoitzean eta nolako eginkizun eta zereginak burutzen diren lanpostu bakoitzean, baldin eta euskal herritarrek herri-administrazioekin EAEko bi hizkuntza ofizialetatik edozeinetan jarduteko duten eskubidea bermatzen bada, eta aldez aurretik Mahai Sektorialean negoziatu ondoren.

7.- Lanpostuak berriz atxikitzea.

Lanpostuak eta lanpostu horiek betetzen dituztenak beste administrazio-atal batzuetara berraxikitzen direnean, administrazio-atal horien funtzionamendu hobe ziurtatzeko, kontuan izango dira, ondoz ondo, elkarren ondoko irizpide hauek, berraxiki beharreko zuzkidurak zehazterakoan:

a) Aurrerantzean beteko diren eginkizunak ordura arte aginduta eduki dituenen antzekoak izatea.

b) Langileak berraxikia izateko borondatea erakustea.

c) Antzinasunik txikiena egungo lanpostuan eta, berdinketarik balego, antzinasunik txikiena Administrazioan.

VI. TITULUA

ZERBITZUAK KANPORA ATERATZEA

**60. artikulua.**— Zerbitzuak kanpora ateratzea.

1.- Administrazioak, ahal dela, baliabide propioekin erantzungo die bere jardura burutzeko beharrezko zerbitzuei.

Akordioa indarrean sartzen denean, Administrazioak jardura berririk edo orain azpikontratatuta ez dagoen jarduerarik ez kanporatzeko konpromisoa hartzen du.

Orain kanporatuta dauden zerbitzu guztiak berrikusiko dira, legean ezarritakoa betetzen dutela ziurtatzeko. Langileak legez kanpo lagatzea saihesteko bitarteko guztiak jarriko dira abian.

2.- 2010eko lehen seihilekoan, Administrazioak zerbitzuen kontratazioari buruzko arau bat onartuko du, Administrazioak bere burua antolatze duen gaitasuna eta langileen lan-baldintzak hobetzea bateratzea izango dituen helburu.

Zerbitzuen ikuskaritza eta ekonomiaren, araudiaren eta antolamenduaren alorreko kontrolak zorrotzko dira. Aldez aurretiko eta a posteriori izango diren kontrolak ezarriko dira, eta langileak legez kanpo lagatzea eragozteko arreta berezia izango da. Funtzio Publikoaren Sailburuordetzak irizpide oso zorrotzak ezarriko ditu zerbitzuak kontratatzeke.

3.- Egun kanpora aterata dauden zerbitzuei dagokienez, araudiak honako baldintza hauek betetzea eskatuko du:

uso efectivo del Euskera en cada territorio y las funciones y tareas a realizar en cada puesto de trabajo, siempre y cuando se garantice el derecho de la ciudadanía vasca a relacionarse con las administraciones públicas en cualquiera de las dos lenguas oficiales de la CAV y previa negociación en la Mesa Sectorial.

7.- Readscripción de puestos de trabajo.

Cuando se readscriban puestos de trabajo con sus ocupantes a otras unidades administrativas, y con el objeto de garantizar un mejor funcionamiento de las mismas, se tendrán en cuenta, sucesivamente, los siguientes criterios sucesivos a la hora de determinar las dotaciones a readscribir:

a) Que las funciones que pasen a desempeñarse sean de naturaleza análoga a la que hasta ahora tuvieron encomendadas.

b) La voluntariedad del personal a ser readscrito.

c) La menor antigüedad en el puesto de trabajo y en caso de empate la menor antigüedad en la Administración.

TÍTULO VI

EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS

**Artículo 60.**— Externalización de servicios.

1.- La Administración atenderá preferentemente con medios propios los servicios que precise para el desarrollo de su actividad.

Desde el inicio de la vigencia del acuerdo, la Administración asume el compromiso de no externalizar ninguna nueva actividad ni actividad existente que actualmente no esté subcontratada.

Se revisarán todas las externalizaciones existentes en el momento actual, para velar que cumplen con la normativa legal. Se pondrán en marcha todos los mecanismos para evitar la cesión ilegal de trabajadores.

2.- En el primer semestre del año 2010, la Administración aprobará una norma sobre la contratación de servicios, que tiene como objetivo compatibilizar la capacidad de autoorganización de la Administración, con la mejora de las condiciones de trabajo del personal.

Se reforzará el papel de la inspección de servicios y de los controles económico-normativos y de organización. Se establecerán controles previos y a posteriori y se prestará especial atención para impedir la cesión ilegal de trabajadores. La Viceconsejería de Función Pública establecerá criterios más estrictos para la contratación de servicios.

3.- En relación con las externalizaciones de servicios existentes, la normativa exigirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Zerbitzu beraren kontratu publikoen esleipenetan, plantilla egonkortu ahal izateko, enpresa esleipendunak lan-kontratuko langileak esleipenaren unean zituzten baldintzak errespetatuta subrogatuko direla bermatuko du, sektoreko hitzarmenek alderdi horri buruz edozer ezartzen dutelarik ere; hori dela eta, izapidetuko diren espediente berrien baldintza-pleguetan subrogazio-klausula txertatuko da, garden-tasunaren eta fede onaren eskakizunak betetzearen baldintzapean.

Nolanahi ere, puntu honetako aurreikuspenak honako kasu hauetan aplikatuko dira soilik:

a.1.- Subrogazioak lan-kontratuaren duten eta administrazio kontratatzailearen esparruan, kontratuaren amaitu bitarteko ordezkapenak kontuan hartuta, gutxienez, azken sei hilabeteetan lanean aritu diren langileei eragingo die soilik.

a.2.- Inola ere ez die eragingo zerbitzua uzten duten enpresaren jabe, akziodun edo zuzendariari, ez eta haien bigarren maila bitarteko senitartekoei ere.

b) Baldintza-pleguez bermatuko dute enpresak lan-arriskuen prebentzioari buruzko legedia betetzen duela. Ezbehar-tasarik baxuenak lortzea izango da helburu nagusi, bai eta laneratzeko arazoak dituzten pertsonak (denbora luzez langabezian daudenak, emakumeak...) enplegatzea ere. Halaber, kontuan izan beharreko irizpide sozialen artean, bereziki kontuan hartuko dira lan-kontratuko langileei, gehienean, EAEko Administrazioaren taldeen antzeko lan-baldintzak (ordainsariak eta lanaldia) ezarri dizkieten enpresak, langile haien soldata- eta gizarte-baldintzak gehiago parekatzeko helburuarekin.

c) Enpresa horietako lan-kontratuko langileei, ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, jardueragatik dagokien sektoreko hitzarmena aplikatuko zaie, gutxienez, edo, hala badagokio, enpresarena, hobe bada.

d) Enpresa esleipendunak ezin izango ditu zerbitzu horiek hirugarren batekin azpikontratu.

4.- Administrazio Orokorren eremuan, kanporatutako zerbitzuen jarraipeneko batzorde bat eratuko da; paritarioa izango da, eta, bertan, Administrazioak eta akordio hau sinatu duten sindikatuak parte hartuko dute. Urtean behin bilduko da, gutxienez, eta kanporatzei buruzko informazio guztia helarazi eta akordio honen baldintzak betetzen direla egiaztatuko da.

Administrazioak, urtero, baldintza-pleguetan eta araudian ezarritako eskakizunen betetze-mailari bu-

a) En las adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizarán por parte de la empresa adjudicataria, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación; por ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de los requisitos de transparencia y buena fe.

En todo caso, las previsiones de este punto serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:

a.1.- La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la Administración contratante al menos durante los últimos seis meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.

a.2.- En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas y directivos de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionista y directivos de la empresa cesante.

b) Los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos laborales por parte de la empresa contratista. Priorizarán la consecución de los índices de siniestralidad más bajos así como la inclusión de personas de difícil inserción laboral (parados de larga duración, mujeres...). Del mismo modo, y dentro de los criterios de carácter social a tener en cuenta, se valorará de forma muy positiva a aquellas empresas en las que las condiciones laborales (retribuciones y jornada) de su personal laboral se equiparen, en mayor medida, a las de los colectivos propios de la Administración de la CAE, en la búsqueda de una mayor equiparación de las condiciones salariales y sociales de este personal.

c) El personal laboral de las empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.

d) Las empresas adjudicatarias de los servicios no podrán subcontratar a su vez dichos servicios a una tercera.

4.- Se constituirá en el ámbito de la Administración General una Comisión de Seguimiento de las externalizaciones de servicios, de carácter paritario integrada por la Administración y la Organizaciones Sindicales firmantes. Se reunirá por lo menos una vez al año y se entregará la información sobre externalizaciones y se verificará el cumplimiento de los términos de este acuerdo.

La Administración elaborará anualmente un Informe sobre el cumplimiento de requisitos de los plie-

ruzko txosten bat egingo du, honako datu hauek jasoko dituena:

- Enpresa kontratatzaileen izena.
- Kontrataren helburua eta iraupena.
- Enpresako lan-kontratuko langileen gutxi gorabeherako kopurua eta kontratazio-moduak.
- Langileei aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak.
- Jardueraren lekua.

5.– Administrazioak enpresa kontratatiko lan-kontratuko langileen soldata- eta gizarte-baldintzak EAEko Administrazioako taldeenekin pareka daitezen sustatzeko konpromisoa hartzen du.

## VII. TITULUA

### BATZORDE PARITARIOA ETA GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA

#### **61. artikulua.**– Batzorde Paritarioa.

1.– Akordio honen iraunaldi eta aplikazioaren gainean sortutako auzi guztiak aztertze, interpretatze eta horiei buruz ebazteko, Batzorde Paritarioa osatuko da. Batzordearen erabakiak lotesleak dira akordioa izenpetu duten alde guztientzat.

2.– Batzorde Paritarioak bost kide titular izango ditu. Kideok akordioa izenpetu duten alde guztiak ordezkatzen dituzte: administrazioa eta sindikatuak. Alde biek gehienez aholkulari bina izenda ditzakete.

3.– Goragoko 1. paragrafoan azaldutako auziak aurrez Batzorde Paritarioari aurkeztu behar zaizkio.

4.– Batzorde Paritarioa 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. Deialdietan gai-zerrenda, bilera-eguna eta tokia adierazi behar dira, eta beharrezkoa da bilerara alde biak bertaratzera.

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

5.– Batzorde Paritarioak bere funtzionatzeko modua ezarriko du horretarako deitzen den lehenengo bileran.

6.– Beharrezkotzat jotako adina azpibatzerde eratu dira batzorde horren mende, iraunkorrak izateko edo horien indarraldian langileei sor dakizkiekeen lan-arloko egoera-arazoak konpontzeko asmoarekin. Beren osiera eta funtzionamendu-erregelamendua Batzorde Paritarioak zehaztuko ditu, eta beren eraba-

gos de condiciones y de la normativa por parte de las empresas contratadas, donde constarán lo siguientes datos:

- Identidad de las Empresa contratista.
- Objeto y duración de la contratación.
- Número estimativo de personal laboral de la misma y modalidades de contratación.
- Convenio colectivo de aplicación al personal.
- Lugar en el que se desarrollará la actividad.

5.– La Administración se compromete a impulsar las homologaciones de condiciones salariales y sociales del personal laboral de las empresas contratistas con las de los colectivos propios de la Administración de la CAE.

## TÍTULO VII

### COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### **Artículo 61.**– 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.– 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 reglamen-

kiek azken horrek hartutakoek bezala lotuko dituzte alderdiak.

Azpibatzerde horiek ezingo dituzte, inolaz ere, negoziatu Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legeko 37. artikuluan ezarritakoaren arabera, herri-administrazioek (dagozkien esparru eta eskumenetan) eta sindikatuek (lege horretako 33. artikuluan xedatutakoaren arabera, mahaian egoteko legitimazioa aitortuta dutenean) negoziatu beharreko gaiak.

**62. artikulua.**– Gatazkak konpontzeko prozedura.

1.– Akordioko 61.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, horren interpretazioan, indarraldian, aplikazioan edo aplikazio-eremuan sartzen diren langileen lan-arloko arazoengatik inguruan sortutako desadostasunak Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko dizkiete alde aurretik bi alderdiek, eta haren erabakiaren mende jarri.

2.– Batzorde Paritarioak ez badu erabakirik hartzen, bitartekaritzaren mende jarriko dira bi alderdiak.

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

VIII. TITULUA

LAN-OSASUNA ETA LANEKO ARRISKUEN  
PREBENTZIOA

**63. artikulua.**– Eskubideak eta betebeharrak.

1.– Langile guztiei aitortzen zaie laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko duten eskubidea, bai eta eskubide hori ahalbidetzeko beharrezko bitarteko ekonomiko eta gizatarrek ezartzeko betebeharrak korrelatiboa ere.

Administrazioak bermatuko du Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzu propioaren eraketa eta funtzionamendua egokiak izango direla langileen lan-arriskuaren prebentzioaren alorreko babes eraginkorrerako eskubidea bermatzeko.

Administrazioak bere hierarkia-maila eta jardura guztietan sartuko du lan-arriskuaren prebentzioa. Horretarako, Lan Arriskua Prebenitzeko Plan egokia ezarriko du, genero-ikuspegia ere kontuan hartzen duena.

2.– Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen esparruan, sindikatuei kontsulta egin ondoren, Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzu Propioa eratu da.

to 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 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 33 de dicho texto legal).

**Artículo 62.**– Procedimiento de resolución de conflictos.

1.– Conforme se dispone en el artículo 61.3 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 63.**– Derechos y Obligaciones.

1.– Se reconoce el derecho de todo el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, así como su correlativo deber de establecer los medios económicos y humanos necesarios para posibilitar dicho derecho.

La Administración garantizará que la composición y funcionamiento del Servicio de Prevención Propio sea el adecuado para garantizar el derecho a la protección eficaz de su personal en materia de prevención de riesgos laborales.

La Administración integrará en todos sus niveles jerárquicos y actividades la prevención de riesgos laborales. Para ello, implantará un adecuado Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en el que tendrá en cuenta la perspectiva de género.

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 hori arduratuko da Administrazioari dagokion babes eraginkorreko betebeharrak betetzeaz, horretarako Administrazioari, langileei eta horien ordezkariari aholkua eta laguntza emanda, bai eta ordezkari-tza-organoren espezializatuei ere.

3.- Langileek lantokiko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra jasotzeko duten eskubidearen barruan sartuta daude, hain zuzen: informazio- eta kontsulta-eskubidea, parte hartzeko eskubidea, arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko prestakuntza jasotzeko eskubidea eta arrisku larria eta berehalakoa egotekotan lana bertan behera uzteko eskubidea.

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

**64. artikulua.**– Kontsulta eta parte-hartzea.

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

**65. artikulua.**– Prebentzioko ordezkariak.

1.- Prebentzioko ordezkari izan ahalko dira, langileen edo sindikatuen ordezkari ez izan arren, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean ordezkari-tza duten sindikatuek izendatutako langileak, aplikatu beharreko legerian ezarritako kopuruak kontuan izanda.

2.- Prebentzioko ordezkariak laneko arriskuen prebentzioaren arloan lanean egindako denbora ordezkari-tzako eginkizunetan emandako denboratzat hartuko da, hileroko erabiltzeko eta ordaindutakoak diren orduak baliatzea dela eta. Ezartzekoa den legerian eta Sindikatuen Eskubideei buruzko Abiaturuko Hitzarmenean dago jasota orduen kreditu hori. Denen, Segurtasun eta Osasuneko Lantaldeak egindako bileretan parte hartzea eta arriskuen prebentzioaren arloan administrazioak deitutako beste edozein bileretan parte hartzea lanean emandako denboratzat hartuko da, eta ez da lehen aipatutako orduen kreditutik kenduko.

3.- Prebentzioko ordezkariak prebentzio-alorreko beharrezko baliabideak eta prestakuntza eskaini beharko dizkie administrazioak, beren eginkizunak aurrera eramatea izan dezaten. Prestakuntza jasotzen

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 graves e inminentes 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 64.**– 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 65.**– 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 de

emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

**66. artikulua.**– Segurtasun eta osasuneko unitateak.

1.– Sail eta Administrazio Orokorraren erakunde autonomo bakoitzean Segurtasun eta Osasuneko Unitateak sortuko dira, maiatzaren 16ko 78/2000 Dekretuaren, Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen Aurrezaintzako Zerbitzuaren antolamendu eta funtzionamenduari buruzkoaren, 11. artikuluari jarraiki.

2.– Prebentzioko ordezkariak sortuko diren Segurtasun eta Osasuneko Unitateetan parte hartu ahal izango dute, 78/2000 Dekretuaren 12. artikulua 3. puntuan ezarritako baldintzetan.

**67. artikulua.**– Segurtasun eta Osasuneko Lantaldea.

1.– Segurtasun eta osasuneko lantaldea bitariko eta kide anitzeko organoa da, eta erakunde publikoetan arriskuei aurrea hartzeko egingo diren plan eta programen proposamen, kontsulta eta ebaluaketa ere egingo du, aldiari aldiari eta modu erregularrean erakunde autonomoetan.

2.– Administrazioak zainduko du emakumeek eta gizonek ordezkariak orekatu izan dezaten lanean segurtasun eta osasuneko lantaldeetan. Lantalde horietako sindikatu-ordezkaritza, bestalde, proportzionaltasun-printzipioaren arabera erabakiko da. Betiere, sektore honetan ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztiak bertan egotea ziurtatuko 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, akordio honen eremuko lan-arriskuei aurrea hartzeko kudeaketa integratuaren sistema ezartzetik dagozkionak.

**68. 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

dicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

**Artículo 66.**– 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 67.**– 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 Administración velará por una representación equilibrada de mujeres y hombres en los comités de seguridad y salud laboral, cuya representación sindical será determinada conforme al principio de proporcionalidad. En todo caso, se garantizará la presencia de todos los sindicatos con representación 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 68.**– 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

ergonomikoetan (pantailen kokapena, mahai-motak, aulkia...) 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 ondoren, egon daitezkeen arazoak konpontzeko neurriak hartuko dira, esate baterako, atsedendiei edo beste zerbaitean jarduteko aukerei buruzkoak.

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

**69. 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 aldeztu aurretik jakinarazi beharko zaizkie Segurtasun eta Osasuneko Lantaldeari. Halaber, Jarraipen Batzordeari dagokio aurreko idatz zatietan adierazitakoak betetzen ote diren jakiteko jarraipena eta kontrola egitea.

**70. artikulua.**– Lan nekagarriak, pozoigarriak eta arriskutsuak.

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

**71. artikulua.**– Azterketa medikoak.

Akordioaren baitan diren langileei azterketa medikoak egingo zaizkie aldi berean, honako azpiatal hauetan erabakitakoaren arabera:

1.- Lanean hasi aurreko azterketa: derrigorrez egin beharko da langilea administrazioaren zerbitzuplean onartu baino lehen.

2.- Berariazko arrisku batzuen pean dauden taldeentzako urteko aldizkako azterketak. Talde horiek Prebentzioko Zerbitzuaren Arlo Medikoak definituko ditu, Segurtasun eta Osasunerako Zentro arteko Lantaldeari jakinarazi ondoren.

Eskatzen duten langile guztiei egingo zaie azterketa medikoa.

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

Urteroko eta hiru urteroko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko araubide orokorra

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 informe 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 69.**– 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 70.**– 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 71.**– 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.- Reconocimientos periódicos anuales a los colectivos sometidos a riesgos específicos: esos colectivos serán definidos por el Área Médica del Servicio de Prevención, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

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 perjui-



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 Prebentzioko Zerbitzuaren Arlo Medikoak beteko ditu. Horretarako, lurralde historiko bakoitzeko Lan Istripuetako Mutua Patronalen laguntza eskatu ahal izango du, horien instalazioak eta osasun-zerbitzuak erabili ahal izateko.

**72. artikulua.**– Lanpostua egokitu edo aldatzeko prozedura.

Administrazioak berariazko prozedura bat prestatuko du, eta Segurtasun eta Osasunerako Zentro arteko Lantaldean negoziatuko da, eta hor arautuko da zer jarduera egin behar diren enpleguaren osasuna dela eta lanpostua egokitzeko edo aldatzeko egiten diren eskaerak izapidetzeko, langileen eskakizun psikofisikoak bakoitzaren lanpostura egokitzeko.

## IX. TITULUA

### EMAKUMEEN ETA GIZONEN TRATU-BERDINTASUNA. LAN- ETA SEXU-JAZARPENAREN ETA

### GENERO-INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK

**73. artikulua.**– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana.

EAEko Administrazioaren eremurako berdintasun-plana prestatzea, Berdintasunari buruzko Legearen 46. artikuluan ezarritako baldintzetan, akordioaren indarraldian zehar. Helburuak, estrategiak eta praktikak diagnostikatzeko, aztertze eta finkatzeko lana egingo da, bai eta jarraipeneko eta ebaluazioko sistemak ezartzeko ere.

**74. artikulua.**– Lan- eta sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.

1.– Administrazioak lan- eta sexu-jazarpenera sahesten dituzten lan-baldintzak sustatuko ditu. Era berean, lanean lan-jazarpenera eta sexu-jazarpenera prebenitzeko prestakuntza-ekintzak sarraraziko ditu prestakuntza-planetan enplegatu publikoentzat.

2.– Genero-indarkeriaren biktima diren enplegatu publiko emakumezkoek honako eskubide hauek izango dituzte babeseraginkor bihurtzeko:

a) Epaileak emandako babes-aginduak irauten duen bitartean lanaldia murrizteko eskubidea, ordainsaria ere dagokion proportzioan murriztuta; betiere, ezarriko diren irizpideen arabera gauzatuko da eskubide hau.

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

**Artículo 72.**– Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

La Administración elaborará un procedimiento específico, que se negociará en el Comité de Seguridad y Salud, en el que se regulen las actuaciones que se han de llevar a cabo para la tramitación de las solicitudes de adaptación o cambio del puesto de trabajo por motivo de salud del personal empleado, a fin de adaptar las exigencias psicofísicas del personal a sus respectivos puestos de trabajo.

## TITULO IX

### IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 73.**– Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Elaboración de un Plan de Igualdad en el ámbito de la Administración General de la CAE, en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley de Igualdad, durante el periodo de vigencia del acuerdo. Se realizará una labor de diagnóstico, análisis, y fijación de objetivos, estrategias, prácticas y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación.

**Artículo 74.**– Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género.

1.– La Administración promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado público para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

2.– Las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen.

b) Ordutegia egokituz, ordutegi-malgutasuna aplikatuz edo beste sistema alternatibo batzuk erabiliz lanaldia berrantolatzeke eskubidea; betiere, ezarriko diren irizpideen arabera gauzatuko da eskubide hau.

c) Genero-indarkeriaren biktime diren enpleguatuak biolentzia hori dela eta lanpostutik aldentzen badira, hutsegite horiek –osoak edo partzialak– justifikatuz joko dira, eta Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak zehaztuko ditu hutsegite justifikatu horiei dagozkien denbora eta baldintzak.

d) Dauden aukeren arabera, lantokiz aldatzeko eskubidea.

e) Eszedentziarako eskubidea, alde aurretik zerbitzuak eskaintzen gutxieneko epe batean egon beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe. Eszedentziaren lehenbiziko sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen duten lanpostua erreserba daki-en, eta epe hori kontuan hartuko da mailaz igotzeko, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

Nolanahi ere, biktimak babeserako duen eskubideari dagozkion babes judizialeko ekintzek eskatzen badute, eszedentzian egonik lanpostua erreserba daki-on eskubidea izateko epea hiru hilabetez luzatu ahal izango da, hurrenez hurren, gehienez ere hemezortzi hilabetera arte, betiere aurreko lerroaldean zehaztutako ondorio berberekin.

## X. TITULUA

### LANSARIAK

#### 75. artikulua.– Lansariak.

Lansariak 18. artikuluan ezarritako urteko lanaldia, 1.592 ordukoa, ordaintzeko dira, edozein lanaldi (zatitua - jarraitua) betetzen dela ere.

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.

Akordio honetan ezarritako lansari-erregimena aplikatzeak kobratzen zen lansari finkoen gutxitzea ekarriko balu, lanpostuaren titularrak horien arteko

b) Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen.

c) Cuando las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determine la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.

d) Traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

## TÍTULO X

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 75.– 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

ezberdintasunaren ondoriozko osagarri pertsonal eta iragankorra jasotzeko eskubidea izango du, beste lanpostu bat hartzen ez duen bitartean.

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

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

**76. artikulua.**– Lansari-egitura: egokitzea, kokatze-taldea eta lanpostu-mailako osagarrien mailak.

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

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

**77. artikulua.**– Berriazko osagarri orokorra.

Berriazko osagarriaren kopuru orokorrak 2010era-ko III. eranskinean jasotakoak dira:

**78. artikulua.**– Beste osagarri batzuk.

– Araitutako eta zatitutako lanaldiaren osagarria.

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 76.**– Estructura retributiva: adecuación, grupo de encuadramiento y niveles de complemento de destino.

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 77.**– Complemento específico general.

Las cuantías generales del complemento específico para el año 2010 son los recogidos en el anexo III.

**Artículo 78.**– Otros complementos.

– De jornada normalizada y partida.

Akordio honetako 19. artikuluan ezarritako edozein lanaldi-motatan diharduten langileei ordainduko zaie; horren zenbatekoak III. Eranskinean ezarritakoak izango dira.

– 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 izango da. Ehunekoa lanpostuaren ezaugarrien arabera zehaztuko da kasuan kasu.

– Denbora gehiagoz jarduteko prest egoteko osagarria.

Ohiko lanalditik kanpo edonoiz lan egiteko gertu egotea eskatzen duten lanpostuetako langileek jasoko dute. Betiere, 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 laburragoan.

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

– Lanaldi luzeagoa egiteagatik osagarria.

Fisikoki lanean egin beharreko lanaldia 2010ean 1.680 ordukoa edo gehiagokoa eta 2011n 1.656 ordukoa edo gehiagokoa duten lanpostuei esleituko zaie osagarri hau. Osagarria jasoz gero, ez da beste inolako konpentsaziorik jasoko.

**79. artikulua.**– Antzinasuna.

– Hirurtekoak.

Antzinasuna ordaintzeko lansariak akordio honetako 2.1 artikuluan aipatutako langileek jasoko dituzte. Artikulu horretako bigarren azpiatalean aipatutako langileek ere jasoko dituzte.

Hirurtekoak osatzeko, edozein administrazio publikotan lanean egindako denbora guztia hartuko da kontuan, bai karrerako edo bitarteko funtzionario modura eta baita administrazio- nahiz lan-kontratuko kontratatu modura ere.

**80. artikulua.**– Xedapen komunak.

Jarduera eta erantzukizun bereziengatik osagarriak, denbora gehiagoz jarduteko prest egoteagatik eta lanaldi luzeagoarengatik lanpostu-zerrendan

Se devenga por el personal que desempeñe puestos de trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada normalizada establecidos en el artículo 19 del presente Acuerdo siendo su importe el recogido en el anexo III.

– 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 previstas para el mismo, porcentaje que se determinará en función de las características concretas del puesto.

– Complemento de disponibilidad con mayor presencia.

Se devengará por quienes desempeñen puestos de trabajo que exijan absoluta disponibilidad fuera del horario ordinario siempre que de hecho se realice un mínimo 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 cualquier otro tipo de compensación, sea económica o en jornada.

– Complemento de mayor jornada.

Se asigna a aquellos puestos que conlleven una jornada habitual de presencia física normalizada de al menos 1.680 horas en 2010 y 1.656 horas en 2011. La percepción de este complemento elimina asimismo cualquier otro tipo de compensación.

**Artículo 79.**– Antigüedad.

– Trienios.

Las retribuciones en concepto de antigüedad se percibirán por el personal a que se refiere el artículo 2.1 del presente Acuerdo. Dichas retribuciones se percibirán igualmente por el personal comprendido en el apartado segundo del citado artículo.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquier Administración Pública, tanto en calidad de funcionario o funcionaria de carrera, de interino o interina, como de contratado o contratada en régimen de derecho administrativo o laboral.

**Artículo 80.**– Disposiciones comunes.

Los complementos de dedicación y especial responsabilidad, de disponibilidad con mayor presencia y de mayor jornada se reflejarán en la relación de

adierazi beharko dira eta zerrenda horretan agertzen diren egunetik aurrera ordainduko dira. Era berean, lanpostu-zerrendatik desagertzen direnetik aurrera ez dira berriro ordainduko.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.**– Akordio honetan ezarritako lan-baldintzak aldatzeko, sindikatuarekin ados jarri beharko da nahitaez.

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

**Bigarrena.**– Erreferentziako lansari-taula.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren erreferentziako lansari-taula, berariazko osagarriei dagokienez eta 2010. urterako, II. Eranskinen dago jasota.

#### XEDAPEN IRAGANKORRAK

**Lehenengoa.**– Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua erakunde publikoko langileei aplikatzea.

Akordio 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 akordioaren eraginpeko funtzionarioak izan eta Osakidetza erakunde publikora atxikita zeuden funtzionarioak. Araubide hori mantenduko da langileen ordezkariekin lan-baldintzak negoziatu bitartean Osakidetzaren eremuan.

**Bigarrena.**– Etxebizitza erosteko diru-laguntza.

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

**Hirugarrena.**– Nominan gehienez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak eta gizarte-funtsaren 2010 eta 2011. urteetarako zenbatekoa.

Nominan gehienez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak, 15. artikuluan zehaztutakoak, eta 17. artikuluan zehaztutako gizarte-funtsaren zenbatekoak, Gobernu Kontseiluaren akordio bidez ezarritako dira, sindikatuarekin ordezkariarekin negoziatu ondoren. Ha-

puestos de trabajo comenzando a ser devengados a partir de la fecha en que aquello se produzca. En el mismo sentido, dejarán de percibirse cuando sean superados de la relación de puestos.

#### 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.**– Cuadro retributivo de referencia.

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 2010, es el recogido en el anexo II.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.**– Aplicación al personal adscrito al ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

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.

**Segunda.**– Subvención por compra de vivienda.

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.

**Tercera.**– Importes máximos de los adelantos de nómina y cuantía del Fondo Social para los años 2010 y 2011.

Los importes máximos de los adelantos de nómina señalados en el artículo 15, así como la cuantía del fondo social establecido en el artículo 17 se fijarán por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. Ello no obs-

la eta guztiz ere, akordio hau indarrean sartu eta gero, kontzeptu horiengatik zenbatekoak hauek izango dira 2010 eta 2011rako:

Nominan gehenez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak:

a) 10.300 euro beharrean, 12.000 euro ohiko etxebizitza erosi eta horrek sortutako maileguak amortizatzeke.

b) 6.200 euro beharrean, 7.500 euro ibilgailua erosteko, lanerako beharrezkoa bada.

c) 4.800 euro beharrean, 6.000 euro gainontzeko kasuetarako.

Funtzionarioen eta lan-kontratuko langileen gizarte-funtserako zenbatekoa gehituko da, 265.000 euro iritsi arte.

**Laugarrena.**– 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.

Analisi funtzionalen ondorioz ezarritako lansari-erregimena aplikatzeak kobratzen zen lansari finkoen gutxitzea ekarriko balu, langileak horien arteko ezberdintasunaren ondoriozko osagarri pertsonal eta iragankorra jasotzeko eskubidea izango du, beste lanpostu bat hartzen ez duen bitartean.

Aipatutako osagarri pertsonal eta iragankorra, baita lanpostuen titularrentzako akordio honetako 75. artikuluan aurreikusitakoa ere, analisi funtzionalak aplikatu ondorengo lansarien ezberdintasunaren arabera kalkulatu da, hau da, azaroaren 29ko 398/2005 Dekretuak onartutako akordioaren 69. artikuluan jasotako deskribapen funtzionaleko osagarria aplikatu aurretik.

tante, para los años 2010 y 2011, 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, pasarán:

a) De 10.300 euros a 12.000 euros para la adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

b) De 6.200 euros a 7.500 euros para adquisición de vehículo como herramienta de trabajo.

c) De 4.800 euros a 6.000 euros para todos los demás supuestos.

Se incrementa la cuantía para el fondo social de personal funcionario y laboral hasta alcanzar los 265.000 euros.

**Cuarta.**– 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.

Si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido derivado de los Análisis Funcionales, se produjera minoración en las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo, el personal tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, en tanto no acceda a otro puesto de trabajo de forma voluntaria.

Dicho complemento personal y transitorio, así como el previsto en el artículo 75 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 Acuerdo regulador de condiciones de trabajo aprobado por Decreto 398/2005, de 29 de noviembre.

I. ERANSKINA

Lanaldi Zatitua, 2010	
Astelehenetik ostegunera	8 ordu eta 10 minutu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Ostirala	7 ordu
Aste lanaldia	39 ordu eta 40 minutu
Eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun
Aste Santua eta Gabonak	7 egun
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	2-3 egun, gutxi gorabehera

2010. urtea

- Lanaldi zatituaren egitura mantenduko da.
- Astelehenetik ostegunera, eguneko lanaldia 8 ordu eta minutukoa izango da. Bazkaltzeko etenaldien ezaugarri eta ordutegiak orain arte bezala mantenduko dira.
- Ostiraletako lanaldia 7 ordukoa izango da.
- Udako lanaldiak 6 ordu eta erdikoa izaten jarraituko du, 17 astez.
- Aste Santu eta Gabonetako baimenak mantenduko dira, guztira 7 egun izango direlarik.
- Norberaren gauzetarako baimena aitortzen da eta 6 egunekoa izango da.
- Horrez gain, 2-3 eguneko (gutxi gorabehera) baimena aitortzen da, lanaldia doitzearen ondoriozkoa.

Lanaldi Zatitua, 2011	
Astelehenetik ostegunera	8 ordu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Ostirala	7 ordu
Aste lanaldia	39 ordu

ANEXO I

Jornada Partida año 2010	
Jornada lunes a jueves	8 horas y 10 minutos
Pausa de comida	30 minutos mín., 2 horas máx.
Jornada diaria viernes	7 horas
Jornada semanal	39 horas y 40 minutos
Jornada diaria verano	6 horas y 30 minutos
Periodo jornada verano	17 semanas
Vacaciones	22 días
Semana Santa y Navidad	7 días
Permiso por asuntos particulares	6 días
Otros permisos	2-3 días aproximadamente.

Año 2010

- Se mantiene la estructura de jornada partida.
- De lunes a jueves, la jornada diaria es de 8 horas y 10 minutos. Las características y horarios de la pausa de comida se mantienen como hasta ahora.
- La jornada de los viernes es de 7 horas.
- La jornada de verano se mantiene en su duración de 6 horas y media, por un periodo de 17 semanas.
- Se mantienen los permisos de Semana Santa y Navidad, de 7 días de duración en total.
- Se reconoce el permiso por asuntos particulares de 6 días de duración.
- Se reconoce además 2-3 días de permiso, aproximadamente -ajuste de jornada-.

Jornada Partida 2011	
Jornada lunes a jueves	8 horas
Pausa de comida	30 minutos mín., 2 horas máx.
Jornada diaria viernes	7 horas
Jornada semanal	39 horas

Lanaldi Zatitua, 2011	
Eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun
Aste Santua eta Gabonak	7 egun
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	1-4, lan-egutegiaren arabera

2011. urtea

- Lanaldi zatituaren egitura mantenduko da.
- Astelehenetik ostegunera, eguneko lanaldia 8 ordukoa izango da. Bazkaltzeko etenaldiaren ezaugarri eta ordutegiak orain arte bezala mantenduko dira.
- Ostiraletako lanaldia 7 ordukoa izango da.
- Udako lanaldiak 6 ordu eta erdikoa izaten jarraituko du, 17 astez.
- Aste Santu eta Gabonetako baimenak mantenduko dira, guztira 7 egun izango direlarik.
- Norberaren gauzetarako baimena aitortzen da eta 6 eguneko izango da.
- Horrez gain, 1-4 eguneko baimen gehigarria aitortzen da, lan-egutegiaren arabera izango dena (2011n 4 egun izango dira).

Lanaldi Mistoa, 2010	
Astearte eta ostegunak	8 ordu eta 10 minutu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Astelehen eta asteazkenak	7 ordu eta 10 minutu
Ostirala	7 ordu
Asteko lanaldia	37 ordu eta 50 minutu
Eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun
Aste Santua eta Gabonak	-

Jornada Partida 2011	
Jornada diaria verano	6 horas y 30 minutos
Periodo jornada verano	17 semanas
Vacaciones	22 días
Semana Santa y Navidad	7 días
Permiso por asuntos particulares	6 días
Otros permisos	1-4, dependiendo del calendario laboral

Año 2011

- Se mantiene la estructura de jornada partida.
- De lunes a jueves, la jornada diaria es de 8 horas. Las características y horarios de la pausa de comida se mantienen como hasta ahora.
- La jornada de los viernes es de 7 horas.
- La jornada de verano se mantiene en su duración de 6 horas y media, por un periodo de 17 semanas.
- Se mantienen los permisos de Semana Santa y Navidad, de 7 días de duración en total.
- Se reconoce el permiso por asuntos particulares de 6 días de duración.
- Se reconoce además un permiso adicional de entre 1 y 4 días, dependiendo del calendario laboral -en 2011, 4 días-.

Jornada Mixta año 2010	
Jornada martes-jueves	8 horas y 10 minutos
Pausa de comida	30 minutos mín., 2 horas máx.
Jornada lunes-miércoles	7 horas y 10 minutos
Jornada viernes	7 horas
Jornada semanal	37 horas Y 50 minutos
Jornada diaria verano	6 horas y 30 minutos
Periodo jornada verano	17 semanas
Vacaciones	22 días
Semana Santa y Navidad	-



Lanaldi Mistoa, 2010	
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	2-3 egun

2010. urtea

– Asteko lanaldi mistoa da; 2 egunetan lanaldi zatitua egingo da eta beste bi egunetan jarraitua, ostiraletan iraupen laburreko lanaldia mantenduko delarik.

– Astearte eta ostegunetan 8 ordu eta 10 minutuko lanaldi zatitua egingo da, egungo ezaugarri eta ordutegi bereko bazkaltzeko etenaldiarekin.

– Astelehen eta asteazkenetan 7 ordu eta 10 minutuko lanaldi jarraitua egingo da, 20 minutuko atsedendialdiarekin.

– Ostiraletan 7 orduko lanaldia egingo da, 20 minutuko atsedendialdiarekin.

– Udako lanaldiak 6 ordu eta erdikoa izaten jarraituko du, 17 astez.

– Norberaren gauzetarako baimena aitortzen da eta 6 eguneko izango da.

– Horrez gain, 2-3 eguneko baimena aitortzen da.

Lanaldi Mistoa, 2011	
Astearte eta ostegunak	8 ordu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Astelehen eta asteazkenak	7 ordu eta 10 minutu
Ostirala	7 ordu
Asteko lanaldia	37 ordu eta 20 minutu
Eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun
Aste Santua eta Gabonak	-
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	1-4 egun (lanaldi-doitzea)

Jornada Mixta año 2010	
Permiso por asuntos particulares	6 días
Otros permisos	2-3 días

Año 2010

– Se trata de una jornada semanal mixta, donde 2 días se desarrollan en jornada partida y 2 días en jornada continúa, manteniéndose los viernes con una jornada de corta duración.

– Los martes y jueves se desarrolla una jornada partida de 8 horas y 10 minutos diarios, con una pausa de comida con las características y horarios actuales.

– Los lunes y miércoles se desarrolla una jornada continua de 7 horas y 10 minutos diarios, con una única pausa de descanso de 20 minutos.

– La jornada de los viernes es de 7 horas, con una única pausa de descanso de 20 minutos.

– La jornada de verano se mantiene en su duración de 6 horas y media, por un periodo de 17 semanas.

– Se reconoce el permiso por asuntos particulares de 6 días de duración.

– Se reconoce además 2-3 días de permiso.

Jornada Mixta año 2011	
Jornada martes-jueves	8 horas
Pausa de comida	30 minutos mín., 2 horas máx.
Jornada lunes-miércoles	7 horas y 10 minutos
Jornada viernes	7 horas
Jornada semanal	37 horas y 20 minutos
Jornada diaria verano	6 horas y 30 minutos
Periodo jornada verano	17 semanas
Vacaciones	22 días
Semana Santa y Navidad	-
Permiso por asuntos particulares	6 días
Otros permisos	1-4 días (ajuste de jornada)

## 2011. urtea

– Asteko lanaldi mistoa da; 2 egunetan lanaldi zatiua egingo da eta beste bi egunetan jarraitua, ostiraletan iraupen laburreko lanaldia mantenduko delarik.

– Astearte eta ostegunetan 8 orduko lanaldi zatiua egingo da, egungo ezaugarri eta ordutegi bereko bazkaltzeko etenaldiarekin.

– Astelehen eta asteazkenetan 7 ordu eta 10 minutuko lanaldi jarraitua egingo da, 20 minutuko atsedenaldiarekin.

– Ostiraletan 7 orduko lanaldia egingo da, 20 minutuko atsedenaldiarekin.

– Udako lanaldiak 6 ordu eta erdikoa izaten jarraituko du, 17 astez.

– Norberaren gauzetarako baimena aitortzen da eta 6 egunekoa izango da.

– Horrez gain, 1-4 eguneko baimen gehigarria aitortzen da, lan-egutegiaren arabera izango dena.

## II. ERANSKINA

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren erreferentziako zenbatekoak, berariazko osagarriei dagokienez:

## Año 2011

– Se trata de una jornada semanal mixta, donde 2 días se desarrollan en jornada partida y 2 días en jornada continúa, manteniéndose los viernes con una jornada de corta duración.

– Los martes y jueves se desarrolla una jornada partida de 8 horas diarios, con una pausa de comida con las características y horarios actuales.

– Los lunes y miércoles se desarrolla una jornada continua de 7 y 10 minutos diarios, con una única pausa de descanso de 20 minutos.

– La jornada de los viernes es de 7 horas, con una única pausa de descanso de 20 minutos.

– La jornada de verano se mantiene en su duración de 6 horas y media, por un periodo de 17 semanas.

– Se reconoce el permiso por asuntos particulares de 6 días de duración.

– Se reconoce además un permiso adicional de entre 1 y 4 días, que dependerá del calendario laboral.

## ANEXO II

Cuantías de referencia del complemento específico de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi:

Maila Nivel	Berariazko osagarri orokorra Complemento Especifico General	Berariazko osagarria: lanaldi zatiua Complemento Especifico Jornada Partida
30	26.098,93	6.338,72
29	24.599,31	5.678,64
28	22.936,40	5.210,70
27	20.412,91	4.941,08
26	18.310,20	4.527,51
25	16.290,78	4.254,93
24	13.841,91	4.049,38
23	11.606,73	3.893,81
22	9.826,03	3.736,65
21	8.263,95	3.629,15
20	8.922,77	3.420,37
19	7.425,37	3.312,36

Maila Nivel	Berriazko osagarri orokorra <i>Complemento Especifico General</i>	Berriazko osagarria: lanaldi zaitua <i>Complemento Especifico Jornada Partida</i>
18	6.103,36	3.207,94
17	8.388,09	2.938,18
16	7.452,16	2.810,55
15	8.366,01	2.669,00
14	7.521,69	2.584,07
13	7.354,50	2.478,42
12	7.102,03	2.383,81
11	6.941,15	2.287,71

III. ERANSKINA

Berriazko osagarrien zenbatekoak:

ANEXO III

Cuantías del complemento específico:

	Berriazko osagarri orokorra <i>Complemento Especifico General</i>	Berriazko osagarria: lanaldi zaitua <i>Complemento Especifico Jornada Partida</i>
I-A	22.936,40	5.210,70
I-B	18.901,42	4.941,08
II-A	20.412,91	4.941,08
II-B	16.893,31	4.527,51
II-C	13.457,00	4.254,93
III-A	16.290,77	4.254,93
III-B	13.274,91	4.049,38
III-C	10.425,95	3.893,81
IV-A	11.606,73	3.893,81
IV-B	9.259,04	3.736,65
IV-C	7.130,52	3.629,15
V-A	11.988,06	3.420,37
V-B	10.112,61	3.312,36
V-C	8.412,96	3.207,94

	Berariazko osagarri orokorra <i>Complemento Especifico General</i>	Berariazko osagarria: lanaldi zaitua <i>Complemento Especifico Jornada Partida</i>
VI-A	9.168,74	3.207,94
VI-B	8.056,89	2.938,18
VI-C	6.790,62	2.810,55
VII-A	9.088,91	2.810,55
VII-B	8.035,23	2.669,00
VII-C	6.860,57	2.584,07
VIII-A	7.354,51	2.478,42
VIII-B	6.771,76	2.383,81

