

atalei dagozkienetan Jaurlaritzari buruzko Ekainaren 30eko 7/1981 Legeko 39,4 atalak ematen dizkidan agintepideez baliatuz, honako Agindu hau ematen dut.

1. *atala*.- Ekonomia Arazoetarako Lehendakariordeak kontratazio-alorrean dituen agintebideetarako, esku ematen zaio Ekonomia Arazoetarako Lehendakariordezako Idazkari Nagusiari.

2. *atala*.- Agindu hau, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadin egun berean jarriko da indarrean.

Gasteiz, 1986.eko Urtarrilak 27.

Ekonomia Arazoetarako Lehendakariordea,
JAVIER GARCIA EGOTXEAGA.

LAN, OSASUNKETA ETA GIZARTESEGURANTZA-SAILA

257

Bateango Harremanetarako Artezkarietzaren 1986.eko Urtarrilaren 20ko ERABAKIA, «Eusko Jaurlaritzako Nekazaritza eta Arrantzu-Saileko Lanarigoarentzat Bateango Lan-Hitzarmena» errolderatzeko, gordetegian sartzeko eta argitaratzeko agindua emanaz.

Zehaztapidetza: CC. 26/85

Itunbide-Batzordeak izenpetu eta 1985-1986 urteetarako indarra duen «Eusko Jaurlaritzako Nekazaritza eta Arrantzu-Saileko Lanarigoarentzat Bateango Lan-Hitzarmena» dela eta, aipaturiko eta horri buruzko zehaztapidetza ikusi ondoren, eta

Zera izanik: Sail honetan, 1985.eko Abenduaren 20an, sarrera eman zitzaizela Bateango Lan-Hitzarmena horri dagozkion agiripaperei.

Zera izanik: Lan-Hitzarmen horretan akats batzuk agertzen zirela eta, horiek zuzentzeko eskea egin zitzaizela 1985.eko Abenduaren 27an Bateango Itunbide-Batzordeari, eta 1986.eko Urtarrilaren 15eko egunez zuzendutituela.

Zera kontutan: Martxoaren 10eko 8/1980 Legeko 90. atalak, Langileen Estatutoak, Maiatzaren 22ko 1040/10981 Errege-Dekretoak, Martxoaren 2ko eta Abuztuaren 10eko 39/80 eta 299/84 Dekretoek hurrenez-hurren, eta bai 1982.eko Azaroaren 3ko Aginduak ere, diotenarekin bat etorritz, bidezko gertatzen dela Bateango Lan-Itune hori errolderatzea, gordetegian sartzeta eta argitaratzea, Bateango Harremanetarako Artezkaria delarik horretarako agitepidea duena, Irailaren 10eko 274/85 Dekretoak dioenaren indarrez.

Aipaturiko legezko manuak eta orohar erabilgarri diren gainontzekoak ikusi ondoren,

Bateango Harremanetarako Artezkariak hauxe Erabakitzen du:

1.- Eusko Jaurlaritzako Nekazaritza eta Arrantzu-Sailaren eta bere lanarigoaren artekoa izan eta 1985-86 urteetarako indarra duen Bateango Lan-Hitzarmena, Bateango Lan-Hitzarmenaren Erroldean sartzeko agindua ematea, Itunbide-Batzordeari horren berri jakinarazten zaioa.

2.- Lan-Hitzarmen horren idazkera Artekotza, Ebazpen eta Itunbideetarako Arabako Zerbitzuari bidaltzea, berak gorde dezan.

aprobado por Decreto 923/1965, de 8 de Abril, y los artículos 19 y 20 de su Reglamento aprobado por Decreto 3410/1975, de 23 de Noviembre, vengo a dictar la siguiente Orden.

Artículo 1.- Se delega en el Secretario General de la Vicepresidencia para Asuntos Económicos, el ejercicio de las competencias que en materia de contratación, se hallan atribuidas al Vicepresidente para Asuntos Económicos.

Artículo 2.- La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Vitoria-Gasteiz, a 27 de Enero de 1986.

El Vicepresidente para Asuntos Económicos,
JAVIER GARCIA EGOTXEAGA.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

257

RESOLUCION del Director de Relaciones Colectivas, de 20 de enero de 1986, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Departamento de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco».

Expediente CC. 26/85.

Visto el expediente referenciado, de «Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Departamento de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco», suscrito por la Comisión negociadora del mismo y con vigencia para los años 1985-1986, y

Resultando: Que con fecha 20 de diciembre de 1985 tuvo entrada en este Departamento la documentación relativa al citado Convenio Colectivo.

Resultando: Que con fecha 27 de diciembre de 1985 se requirió a la Comisión Negociadora del Convenio para que subsane diversas anomalías contenidas en el texto del mismo, lo que ha sido cumplimentado por la misma con fecha 15 de enero de 1986.

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decretos 39/80 y 299/84, de 2 de marzo y 10 de agosto, respectivamente, así como la Orden de 3 de noviembre de 1982, procede el registro, depósito y publicación del mencionado Convenio Colectivo, correspondiendo la competencia al Director de Relaciones Colectivas, en virtud de lo dispuesto por el Decreto 274/85, de 10 de setiembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Relaciones Colectivas Acuerda:

1.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo para 1985-86 entre el Departamento de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco y su personal laboral en el Organismo Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, notificando la misma a la Comisión Negociadora.

2.- Remitir el texto del mismo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Alava para su depósito.

3.- Euskal Herriko Agintaritzaren aldizkarian argitaratzeko agindua ematea.

Gasteiz, 1986.eko Urtarrilak 20.

Bateango Harremanetarako Artekaria,
SANTIAGO LEGORBURU URIARTE.

CONVENIO COLECTIVO para 1985 y 1986, entre el Departamento de Agricultura y Pesca y su Personal Laboral.

Artículo 1.- Ambitos funcional, territorial y personal:

El presente convenio establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Departamento de Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco.

Por personal laboral al servicio del Departamento de Agricultura y Pesca se entienden tanto los trabajadores contratados por tiempo indefinido como aquéllos ligados al Departamento de Agricultura y Pesca por contratos de duración determinada.

Artículo 2.- Ambito temporal:

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1985 independientemente de la fecha en que se firme o apruebe y finalizará el 31 de Diciembre de 1986, aunque en lo relativo a salario base, complementados y calendario laboral será revisado para el año 1986.

Para el personal transferido durante el año 85 con convenio en vigor al primero de Enero, la efectividad será a partir de su incorporación al Departamento de Agricultura y Pesca.

En todo caso, el valor de la hora extraordinaria, las indemnizaciones por desplazamiento, así como las cantidades previstas en el artículo 18 y en el número 2 del artículo 24, tendrán efecto desde la firma del convenio.

El presente convenio quedará denunciado el primero de noviembre de 1986, fecha a partir de la cual iniciarán las negociaciones para el convenio del año siguiente.

Artículo 3.- Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación para la correcta aplicación del presente convenio.

Esta Comisión será elegida inmediatamente después de publicado el convenio. La referida Comisión Paritaria estará compuesta por seis vocales (tres por cada parte), entendiéndose que la representación de los trabajadores, será elegida entre los componentes de la Comisión Negociadora. Cuando se trate de un tema que afecte a un determinado centro y entre los miembros de la Comisión Paritaria no haya un trabajador del mismo se convocará a dos vocales más pertenecientes ambos al centro: uno por parte de los trabajadores y otro por parte del Departamento de Agricultura y Pesca.

Las reuniones ordinarias de la Comisión tendrán una periodicidad semestral.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de parte, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará en cada reunión y tendrán carácter vinculante por ambas partes.

3.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Vitoria-Gasteiz, a 20 de enero de 1986.

El Director de Relaciones Colectivas,
SANTIAGO LEGORBURU URIARTE.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Corresponde a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del convenio.

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Actuación de las normas del convenio de acuerdo con la normativa legal.

Artículo 4.- Organización del trabajo.

La organización general del trabajo es facultad del Departamento de Agricultura y Pesca y de los responsables de cada Centro. En el caso de que el trabajador o sus representantes manifestaran su oposición a cambios en las condiciones, en el puesto o en el lugar del trabajo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

En cuestiones relativas a la organización del trabajo serán oídos los representantes de los trabajadores cuando así lo demanden.

No tendrán la consideración de modificación en el lugar de trabajo el pasar a desempeñar el mismo municipio o en otro municipio dentro del mismo centro. En este último caso, los posibles destinos tendrán la consideración de desplazamientos desde el puesto de origen.

Artículo 5.- Clasificación del Personal según permanencia.

Por razón de permanencia al servicio del Departamento de Agricultura y Pesca, los trabajadores se clasifican en contratados por tiempo indefinido y de duración determinada.

Son trabajadores contratados por tiempo indefinido los admitidos en el Departamento de Agricultura y Pesca sin pactar modalidad alguna especial en cuanto a su duración.

Son trabajadores con contrato de duración determinada:

a) Los de obra o servicio determinado: Son los trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinado, en cuyo contrato conste con precisión y claridad el objeto de la contratación, cuya duración será el tiempo exigido para el cumplimiento de dicho objeto.

b) Los eventuales: Son los trabajadores contratados por exigirlo la acumulación del trabajo, excesos de proyectos o razones de temporada.

c) Los interinos: Son los trabajadores contratados para sustituir a los trabajadores con derecho reserva del puesto de trabajo.

Los contratos de duración determinada se pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Cuando expirado un contrato eventual permanezca la necesidad en el servicio que motivó la contratación

del trabajador, la Comisión Paritaria estudiará la necesidad de que se configuren en la plantilla las plazas de carácter fijo que procedan.

Las personas que hayan trabajado para el Departamento de Agricultura y Pesca con contratos de duración determinada (sometidos al ámbito de aplicación de este convenio) durante seis meses en los dos años anteriores a la convocatoria para cubrir vacantes de plantilla y participen en esas pruebas tendrán derecho a una bonificación en la puntuación siempre que a su vez, hayan accedido al puesto de trabajo mediante convocatoria pública. Este requisito no será necesario cuando se trate de personas que ya estaban trabajando para el Departamento de Agricultura y Pesca con contrato de duración determinada en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

Artículo 6.— Clasificación del personal según el trabajo desempeñado.

1.— El personal acogido a este convenio se clasifica en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 12: Limpiadora. Operario.

Grupo 11: Operario especialista. Conserje. Ayudante de cocina.

Grupo 10: Oficial. Telefonista. Guarda-Conserje. Cocinero.

Grupo 9: Auxiliar Administrativo. Auxiliar de laboratorio.

Grupo 8: Oficial especialista. Encargado de cocina. Encargado de lavandería. Auxiliar de Informática.

Grupo 7: Responsable de embarcación.

Grupo 6: Administrativo. Analista de laboratorio.

Grupo 5: Jefe de grupo. Monitor de prácticas.

Grupo 4: Encargado de centro o finca.

Grupo 3: Auxiliar Técnico. Profesora instructora rural.

Grupo 2: Técnico Medio.

Grupo 1: Técnico Superior.

2.— Definiciones:

Limpiadora: Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los centros de trabajo.

Operario: Es el trabajador encargado de realizar labores o trabajos para cuya correcta ejecución se requiere únicamente esfuerzo físico y atención.

Operario especialista: Es el trabajador encargado de realizar labores o trabajos para cuya correcta ejecución se requiere, aparte de esfuerzo físico y atención, conocimientos prácticos elementales.

Conserje: Es el trabajador encargado de la vigilancia de un centro durante las horas de trabajo, y que realiza además labores de subarterno como por ejemplo atención a visitas, correo, teléfono, fotocopias, etc.

Ayudante de cocina: Es el trabajador que, bajo las órdenes del encargado de cocina colabora con éste en la preparación de la comida y en la realización de tareas auxiliares, en cocina y comedor.

Oficial: Es el trabajador que ejecuta tareas correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Telefonista: Es el trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica o servicio telefónico.

Guarda-conserje: Es el conserje que, además ejerce su función de vigilancia fuera de horario normal de trabajo.

Cocinera: Es el trabajador encargado de preparar la comida en los centros con servicio de comedor:

Auxiliar de laboratorio: Es el trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, procesos de laboratorio repetitivos, ayudando a sus superiores en trabajos que pueden tener una rápida comprobación y dedicándose además al mantenimiento en perfecto estado de uso del material específico de análisis. Tendrá conocimientos a nivel de F.P.1 ó equivalente.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador encargado de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficinas y despachos, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de recibos y fichas, transcripción en general mecanográfica, etc., y tiene conocimientos a nivel de F.P.1.

Oficial especialista: Es el trabajador que ejecuta tareas correspondientes a un determinado oficio con perfección y con total conocimiento de las técnicas propias del oficio de que se trate, conllevando una especial responsabilidad en lo referente a la organización y previsión de su trabajo.

Encargado de cocina: Es el trabajador responsable de prever las compras, y del almacenamiento, conservación y elaboración de la comida en los centros con servicio de comedor.

Encargado de lavandería: Es el trabajador responsable de prever las necesidades del material de internado, y de su limpieza, conservación, etc.

Auxiliar de Informática: Es el trabajador que realiza el manejo de las máquinas codificadoras de datos (grabadoras, perforadoras, etc.) además de la preparación, control y codificación de documentos, y la previsión de los resultados del proceso de tratamiento e información.

Responsable de embarcación: Es el trabajador que ejerce las funciones de patrón de navegación.

Administrativo: Es el trabajador que desarrolla actividades que requieren iniciativa y responsabilidad, tales como confección de nóminas, contabilidad, redacción de documentos, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos, etc., y tiene conocimientos a nivel de F.P.2.

Analista de laboratorio: Es el trabajador que realiza análisis físicos y/o químicos, conoce y desarrolla técnicas y procedimientos analíticos específicos en base a sus conocimientos, y realiza labores de cálculo de datos y resultados definitivos, con conocimientos a nivel de F.P.2.

Jefe de grupo: Es el oficial especialista o administrativo que ejerce funciones de gobierno sobre otros trabajadores y se ocupa de la debida ejecución práctica de los trabajos de su especialidad.

Monitor de prácticas: Es el oficial especialista que además de sus labores propias ejerce labores de monitor de prácticas con los alumnos de Formación Profesional.

Encargado de centro o finca: Es el trabajador que, con conocimientos suficientes de instalaciones y explotaciones agrarias, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las diferentes tareas a realizar en un centro o una finca. Este puesto de trabajo corresponde a tareas similares a las de Jefe de Grupo, aunque de mayor complejidad en cuanto a las dimensiones del Centro o Finca, la heterogeneidad de tareas a realizar y número de trabajadores a sus órdenes.

Auxiliar técnico: Es el encargado de finca que, con amplios conocimientos sobre los trabajos de campo y laboratorio, desempeña su función en una finca secundaria y, en ausencia del técnico, realiza bajo su responsabilidad labores técnicas, de elaboración o modificación de hipótesis o forma de desarrollar las mismas, elección de métodos y ejecución práctica de la labor.

Profesora instructora rural: Es el trabajador que ejerce las funciones de la titulación correspondiente.

Técnico Medio: Es el trabajador que ejerce las funciones de la titulación correspondiente.

Técnico Superior: Es el trabajador que ejerce las funciones de la titulación correspondiente.

Artículo 7.-

En aquellos centros en que su dimensión funcional lo aconseje podrán simultanearse en un trabajador funciones de dos o más categorías de un mismo o diferente grupo profesional. Esta situación se recogerá siempre en documento que refleje su aceptación por ambas partes.

En todo caso el trabajador percibirá los haberes que correspondan a la categoría superior.

Artículo 8.-

En materia de reclamaciones y de reclasificación profesional, y sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción laboral en materia de reclamaciones individuales de los trabajadores, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio estudiará las reclamaciones a que hubiere lugar.

Artículo 9.-

La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los 16 años.

Se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria con al menos 10 días de antelación las convocatorias para cubrir trabajos fijos o temporales por tiempo superior a 6 meses. Asimismo, la Comisión Paritaria tendrá conocimiento de los baremos de puntuación y de los criterios de selección que se seguirán en cada convocatoria. Los trabajadores podrán designar una persona que los represente con voz y sin voto en los tribunales encargados de calificar las pruebas. A las convocatorias para cubrir plazas fijas y eventuales se les dará publicidad a través del Boletín Oficial del País Vasco y de las Oficinas de Empleo, respectivamente.

Se procurará la promoción interna de los trabajadores con arreglo a los siguientes criterios:

A) Cuando se trate de cubrir una plaza para la que no se requiera titulación específica se anunciará dicha plaza y los requisitos para cubrirla entre el personal laboral fijo; de entre este personal podrán optar a la plaza las personas que cumplan los requisitos exigidos. Cuando ninguna de las personas que opten a la plaza sea apta para ocuparla saldrán ésta a convocatoria pública.

B) Cuando se trate de cubrir una plaza para la que se requiera titulación específica se sacará dicha plaza a convocatoria pública y el personal laboral fijo que cumpla los requisitos exigidos tendrá derecho a una bonificación en el baremo de puntuación.

Artículo 10.-

1.- Trabajos inferior categoría: En casos especiales y por necesidades perentorias e imprevisibles de la

actividad de producción, los jefes de las unidades o equipos de trabajo podrán destinar a un trabajador a realizar trabajos de categoría profesional inferior a la que tuviese, dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores que podrán dar traslado, si lo consideran oportuno, a la Comisión Paritaria.

El trabajador durante este período seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

Estas situaciones no podrán prolongarse durante un período superior a treinta días seguidos no suponer en el cómputo anual más de sesenta jornadas de trabajo.

2.- Trabajos de superior categoría: Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida percibirá durante el tiempo de prestación, la remuneración total correspondiente a la categoría a que circunstancialmente haya quedado adscrito.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos, podrá reclamar que le sea reconocida esta categoría superior.

Artículo 11.-

El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias será destinado, con conocimiento de los representantes de los trabajadores, a un trabajo adecuado a sus condiciones sin merma salarial ni profesional. Para acreditar esta situación será preceptivo el certificado médico oficial, en el que se haga constar si la capacidad o disminución es temporal o permanente, tiempo de recuperación, etc.

En el caso del personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, se señalará la nueva clasificación que le corresponda consultando a los representantes de los trabajadores.

Por el Departamento de Agricultura y Pesca deberán hacerse accesibles los locales y puertos de trabajo a los trabajadores disminuidos eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Artículo 12.-

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio al Departamento de Agricultura y Pesca, estarán obligados a ponerlo en conocimiento del mismo con un plazo de 15 días de antelación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Departamento de Agricultura y Pesca a detraer de su liquidación el importe equivalente a la mitad del salario correspondiente a los días en que fuese incumplido dicho plazo.

El Departamento de Agricultura y Pesca estará obligado a liquidar en el plazo de un mes desde que finalice la relación laboral los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable al Departamento de Agricultura y Pesca llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación.

Artículo 13.-

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el Departamento de Agricultura y Pesca promoverá y procurará la formación educativa y profes-

sional del mismo, previo informe a la Comisión Paritaria.

En materia de euskaldunización del personal laboral regirán las normas generales que el Gobierno Vasco establezca en cada momento para el resto de su personal.

Se promoverá la adquisición de una formación a nivel de F.P.I ó equivalente con los siguientes criterios:

A) Del tiempo de duración diaria del curso se computará como jornada de trabajo la mitad, sin que en ningún caso pueda exceder de tres cuartos de hora al día y de 135 horas/año.

B) El Departamento de Agricultura y Pesca subvencionará el costo de las clases en un 70% previa presentación de una memoria explicativa.

C) A petición de los trabajadores y siempre que exista un número que lo justifique por centro de trabajo, se facilitarán locales para la impartición de clases.

Artículo 14.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales en jornada partida, y una jornada anual de 1.700 horas. A estos dos efectos se estará en todo caso al criterio que con carácter general tenga establecido criterio que con carácter general tenga establecido el Gobierno Vasco.

El calendario laboral es el especificado en el Anexo I, y cualquier modificación del mismo a la que se llegue por acuerdo entre las partes en razón de las necesidades tanto del servicio como del trabajador, estará dentro del marco establecido en el párrafo anterior.

El horario de trabajo será el determinado por el Gobierno Vasco con carácter general; no obstante, en los centros en que, por sus espaciales características, proceda la existencia de un horario especial, se establecerá éste en cada centro.

Artículo 15.-

La Dirección de Servicios Generales del Departamento de Agricultura y Pesca, podrá autorizar, a petición del interesado y previo informe del responsable del Centro, la reducción de la jornada de trabajo, que conllevará una reducción proporcional en las retribuciones totales a percibir por dicho trabajador, así como los autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 20, a) de este convenio no podrán realizar horas extraordinarias mientras disfruten de la reducción de jornada.

Artículo 16.-

Se considerarán horas extraordinarias todas las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La fórmula para la determinación del valor de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{SBC + A}{1.700} \times 1,75$$

SBC: Salario base convenio.

A: Antigüedad.

1.700: Número de horas de trabajo al año.

Artículo 17.-

La duración de las vacaciones será de un mes natural. En el primer año natural de trabajo las vacaciones tendrán una duración que será el resultado de multiplicar los meses trabajados durante ese año natural por dos días y medio por mes.

Las vacaciones quedarán suspendidas por I.L.T. siempre que el trabajador curse los correspondientes partes de baja, continuando su disfrute a partir de ser dado de alta.

El período habitual de vacaciones serán los meses de Julio y Agosto, preferentemente este último. Para aquellos trabajadores que, por necesidades del centro, deban disfrutar de vacaciones en otro periodo se determinará éste por el responsable de cada centro y la persona afectada, pudiendo esta última elegir las fechas de disfrute de la mitad del tiempo. En todo caso, todos los trabajadores y la empresa conocerán la época de disfrute de vacaciones con al menos dos meses de antelación.

El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año natural a que correspondan.

Artículo 18.-

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique el centro de trabajo serán reintegrados en los desembolsos que realicen. A estos efectos se estará a lo que con carácter general determine el Gobierno para el personal en régimen administrativo.

Artículo 19.-

El trabajador, avisando con la posible antelación y posterior o previa justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración sin recuperación y sin merma del periodo de vacaciones anual, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) 20 días en caso de matrimonio, que incluirán la fecha de la boda.

b) Los 3 días siguientes al nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de cónyuge o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de muerte del cónyuge o compañero/a el permiso será de 5 días. Estos permisos se ampliarán en 1 día cuando el suceso se produzca a más de 150 Kms. del lugar de residencia del trabajador.

c) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos si la boda tiene lugar a más de 150 Kms. del lugar de residencia del trabajador, para asistir a la boda.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

e) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora. Sólo podrá ejecutarse este derecho cuando no lo haya ejercido el otro cónyuge en la misma u otra empresa.

f) Por alumbramiento de la mujer trabajadora: 100 días.

g) El tiempo necesario para acudir a citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles, gobiernos militares o similar.

h) Por traslado de domicilio habitual dos días.

i) Por adopción 50 días, indistintamente para el padre o la madre.

Todas las licencias especificadas en este artículo se entienden referidas a días naturales.

Artículo 20.-

1.- Los trabajadores podrán solicitar los siguientes permisos con disminución en sus retribuciones u obligación de recuperar el tiempo no trabajado según los casos:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, podrá solicitar una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) El personal que lleve como mínimo un año de servicio en el Departamento de Agricultura y Pesca podrá solicitar licencias sin retribución por un plazo nunca superior a tres meses computables cada dos años.

c) Cuando se trate de solucionar asuntos propios, con causa justificada y previo el permiso correspondiente, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario. Este tiempo deberá recuperarse en días sucesivos o bien detraerse del período de vacaciones.

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

Artículo 21.-

Los trabajadores acogidos a este convenio que tengan contrato por tiempo indefinido, por obra o servicio determinado y los interinos serán afiliados a Régimen General de la Seguridad Social.

Los trabajadores eventuales podrán ser inscritos en el Régimen Especial Agrario.

Artículo 22.-

1.- La jubilación será voluntaria al cumplir el trabajador 65 años. Esta edad podrá superarse en el caso de que el trabajador no hubiera completado quince años de cotización a la Seguridad Social, jubilándose al cumplir éstos.

2.- El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a los 64 años, si previamente tuviera cubierto su período de carencia. El Departamento de Agricultura y Pesca tendrá la obligación de sustituir a cada trabajador jubilado por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o trabajador demandante de primer empleo.

El trabajador que desee jubilarse a los 64 años percibirá un premio de jubilación de igual cantidad a una mensualidad líquida.

Artículo 23.-

El Salario Base Convenio es el asignado a cada grupo según la tabla siguiente:

Grupo 12: 883.218

Grupo 11: 956.200

Grupo 10: 1.043.000

Grupo 9: 1.131.200

Grupo 8: 1.195.600

Grupo 7: 1.260.000

Grupo 6: 1.324.400

Grupo 5: 1.383.200

Grupo 4: 1.442.000

Grupo 3: 1.498.000

Grupo 2: 1.617.000

Grupo 1: 1.981.000

Estas cantidades se entienden sin perjuicio de que deban ser incrementadas en algunos casos personales en la cuantía suficiente para alcanzar la cantidad que venga percibiendo en nómina en el momento de la firma del convenio.

Dentro de las cantidades recogidas en este artículo están incluidas las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

Artículo 24.- Complementos.

1.- Complemento de antigüedad: El personal fijo de la plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad una cantidad fija anual por trienio de servicio. Esta cantidad es igual para todas las categorías y se fija en 29.960 pesetas anuales, que se dividirán en 14 mensualidades.

2.- Los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad consistirán en el abono de hasta un 25% del salario base convenio en los casos y por los tiempos que se expresan a continuación:

a) Aquellos trabajadores o colectivo laboral de un centro en cuyos puestos de trabajo se realicen tareas que sean peligrosas, tóxicas o penosas de manera habitual podrán solicitar la concesión de este complemento. La Dirección de Servicios Generales, a propuesta del responsable de cada centro, que oír a los representantes de los trabajadores, declarará el derecho de percepción de dicho complemento, que se abonará por mensualidades sin repercusión en pagas extraordinarias.

b) Aquellos trabajadores que realicen esporádicamente tareas de la misma naturaleza, podrán solicitar este complemento. Se declarará el derecho de igual forma y en la misma cuantía, pero su abono se hará en función de las jornadas empleadas en dicho trabajo especialmente penoso, tóxico o peligroso justificado por el inmediato superior.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias al año cuyo abono será colectivo junto con las mensualidades de Junio y Diciembre.

La cuantía de cada una de esas pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad de salario base del convenio más complemento mensual de antigüedad.

A los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio dentro del semestre natural, para la cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 26.-

Los trabajadores en situación de excedencia forzosa por cumplimiento del servicio militar tendrán derecho a

percibir, si se encuentran en dicha situación el día 1 de Julio y/o el día 1 de Diciembre, las gratificaciones extraordinarias correspondientes, en la forma y cuantía establecidas en el artículo anterior.

Artículo 27.-

A los trabajadores laborales del Departamento de Agricultura y Pesca les será aplicable el régimen de préstamos reintegrables existentes en el Gobierno Vasco con carácter general para el resto del personal.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.-

Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 29.-

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 30.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Hasta 5 faltas de puntualidad o un retraso de hasta una hora en treinta días naturales.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- La falta intencionada de rendimiento, así como la negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo. Si implicasen riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.- El comportamiento incorrecto de palabra entre personas.

5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

6.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta grave.

Artículo 31.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de 5 faltas de puntualidad o un retraso superior a una hora en treinta días naturales.

2.- La simulación de enfermedad o accidentes.

3.- La desobediencia intencionada a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

4.- El abandono del servicio sin causa fundada. Sin como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

Se entenderá, asimismo, por abandono de servicio la ausencia sin causa justificada, que será falta grave si no supera los dos días al mes.

5.- La acumulación de 5 faltas leves, dentro de un período de 3 meses, cualquiera que fuese su naturaleza y habiendo mediado comunicación escrita.

6.- El compromiso incorrecto de obra.

Artículo 32.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Ausencia injustificada al trabajo de más de dos días durante treinta días naturales.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre que se haga con premeditación.

4.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

5.- Abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración tanto a los jefes como a los subordinados.

6.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria.

7.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 3 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 33.-

Las faltas de puntualidad y/o asistencia, además de la sanción correspondiente, llevarán aparejada la obligación de recuperar el tiempo no trabajado, salvo en las faltas en que la sanción fuera de suspensión de empleo y sueldo por un tiempo superior al que se faltó al trabajo.

Artículo 34.- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Dirección de Servicios Generales del Departamento de Agricultura y Pesca, la facultad de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, y al responsable de cada centro por faltas leves.

La sanción por faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado o sus representantes. En ambos casos se informará con carácter previo a la imposición de la sanción a los representantes de los trabajadores quienes podrán, en caso de desacuerdo, convocar la Comisión Paritaria. Si en la Comisión Paritaria no se llega a un acuerdo se seguirán los trámites legalmente establecidos.

Artículo 35.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, inhabilitación por un período no superior a 2 años para el ascenso y despido.

Artículo 36.- Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los 10 días, para las graves a los 20 días y para las faltas muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de la comisión, salvo en las faltas de puntualidad o asistencia para las que los plazos empezarán a correr a partir del mes siguiente al que se cometieron.

La iniciación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 37.-

Competencias de la representación de los trabajadores: Tendrán información de los presupuestos de gastos del personal laboral, información previa de las horas extraordinarias que se necesiten realizar, de los trabajadores que las realizan y se les proporcionará un resumen trimestral de las mismas.

Artículo 38.- Garantías de los representantes:

Los representantes del personal dispondrán de un crédito en horas mensuales retribuidas, dentro de las cuales estarán incluidas las horas empleadas en los correspondientes viajes. La suma total de los créditos correspondientes a todos los representantes será de hasta 150 horas mensuales.

Artículo 39.- Derecho de reunión.

Los trabajadores de cada centro tendrán derecho a realizar asambleas anuales dentro del horario de trabajo, con un límite anual de diez horas, para tratar temas que les afecten, previa solicitud con especificación del día, lugar y hora de reunión y detalle de los asuntos a tratar.

Artículo 40.- Acción Sindical.

La actividad de los trabajadores representantes, a nivel de centro de trabajo, podrá desarrollarse de la siguiente forma:

1.- Distribuyendo información, fuera de las horas de trabajo, entre el personal laboral y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo los sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tableros de anuncios puestos a su disposición, a cuyo efecto dirigirán previamente al responsable del centro copias de las mismas.

2.- Disponiendo de local adecuado para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro lo permitan.

3.- Reuniéndose en asamblea fuera de las horas de trabajo con sus representantes de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

SEGURIDAD E HIGIENE*Artículo 41.-*

El Departamento de Agricultura y Pesca incluirá en sus presupuestos las partidas necesarias para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, contratando las prestaciones idóneas.

Artículo 42.-

A fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de las unidades y puestos de trabajo donde los trabajadores desarrollen sus actividades, se aplicarán como mínimo las disposiciones legales de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del trabajo, de 9 de Marzo de 1971.

Artículo 43.-

En los procesos productivos los representantes recibirán toda la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso que sean necesarios para el conocimiento y prevención de los riesgos que puedan dañar la salud física y/o mental del operario.

En los procesos productivos el trabajador tendrá derecho a conocer, y estar informado sobre los mecanismos de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44.- Obligaciones del Departamento de Agricultura y Pesca.

1.- Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantos en materia de Seguridad Social e Higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en las unidades por razón de las actividades que en ellas se realicen.

2.- Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3.- Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y prendas de protección homologadas por el organismo competente, así como la ropa de trabajo (como mínimo una vez al año) en aquellos puestos que requieran una indumentaria especial o en los que la ropa de la calle se deteriore esencialmente.

El responsable de cada centro se reunirá con los representantes de los trabajadores una vez al año a fin de determinar el tipo de prendas y el número de ellas.

4.- Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas.

5.- Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

6.- Al margen de las obligaciones de la empresa en Seguridad e Higiene, el Departamento de Agricultura y Pesca y con carácter preventivo deberá organizar una revisión médica anual de toda la plantilla.

Artículo 45.- Obligaciones de los trabajadores.

Deberán cumplir los preceptos de la Ordenanza y disposiciones complementarias expresamente:

1.- Usar correctamente las materias de Seguridad e Higiene del Personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

2.- Someterse a los necesarios reconocimientos, medidas preventivas y a las vacunas o inmunizaciones ordenadas por las autoridades competentes.

3.- Todo trabajador después de solicitar de su inmediato superior las medidas de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitadas dichas medidas, si bien

deberán dar cuenta del hecho a los representantes del personal, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección de trabajo.

ANEXO I

CALENDARIO LABORAL

Vacaciones de verano: Agosto con carácter general.

Semana Santa: 1º. Turno: 29 Marzo, 1, 2 y 3 de Abril.
2º Turno: 9, 10, 11 y 12 de Abril.

Navidad: 1º. Turno: 23, 26 y 27 de Diciembre. 2º Turno: 30 de Diciembre, 2 y 3 Enero de 1986.

Festivos: Sábados, Domingos, Fiestas Locales establecidas por el Departamento de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social y: 1 de Enero, 19 de Marzo; 4, 5 y 8 de Abril; 1 de Mayo; 6, 24 y 31 de Diciembre.

- Del 27 de Junio al 5 de Septiembre, se adelanta una hora la salida vespertina.

- Un día de permiso a disfrutar, en función de las necesidades del centro entre los días 18 de Marzo, 30 de Abril, 7 de Junio, 26 de Julio y 16 de Agosto.

ANEXO II

VIVIENDAS

1.- Se mantendrá el uso gratuito de la vivienda a los trabajadores que venían disfrutándolo hasta ahora en la Estación de Mejora de la Patata de Arkaute, mientras dure su relación laboral. Desde el primero del mes siguiente al momento en que se efectuen las obras de instalación de techos y dobles ventanas en las viviendas los gastos de consumo de luz y teléfono de las viviendas correrán por cuenta de los usuarios. El costo de la luz se calculará en base al consumo efectivamente realizado por las viviendas, no computándose a estos efectos el costo directo de la potencia contratada. La facturación se realizará bimensualmente.

2.- En los centros que requieran la existencia de un guarda-conserje, los trabajadores que ejerzan dicha función y, por tanto, vivan permanentemente (a excepción del periodo de vacaciones) en las dependencias del centro disfrutarán del uso gratuito de la vivienda así como del consumo de agua y luz.

ANEXO 3

COMEDOR

En los centros en que exista comedor tendrá derecho a comida gratuita el personal de cocina. Del tiempo invertido en la comida por este personal será computable como tiempo de trabajo un máximo de 30 minutos.

ANEXO 4

TRANSPORTE

1.- En aquellos centros de trabajo que estén separados de los núcleos urbanos el trabajador que no viva en el centro tendrá derecho a una indemnización en concepto de desplazamiento.

2.- la cuantía de la indemnización se hallará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{4 \times p \times n \times K}{12}$$

12

4 = Número de viajes al día.

p = Valor/Km. que en cada momento tenga establecido el Gobierno Vasco con carácter general.

n = Número de días trabajados durante el año anterior.

K = Número de Kilómetros a recorrer que, en caso de que proceda el abono de la indemnización, se redondeará a medios kilómetros por exceso. A los efectos de calcular este parámetro, se atenderá a los siguientes criterios.

- Si el núcleo urbano más próximo al centro dispone de transporte urbano, la distancia se contará desde la parada más próxima al centro hasta éste.

- Si el núcleo urbano más próximo al centro no dispone de transporte urbano la distancia se contará desde la Casa Consistorial de dicho núcleo hasta el centro de trabajo.

3.- Esta indemnización se abonará en función de los días efectivos trabajados, descontándose de ella los días que, por cualquier motivo, el trabajador no acuda al centro. Asimismo, la fórmula para el cálculo de la indemnización podrá ser modificada en la medida en que un posible cambio en el horario no exija la realización de cuatro viajes diarios.

4.- a) No existirá derecho a indemnización cuando la distancia al centro desde la última parada o la Casa Consistorial sea inferior a 200 mts.

b) La cuantía de la indemnización será la equivalente como mínimo a 2 Kms.

5.- El Departamento de Agricultura y Pesca se reserva, en todo caso, la facultad de sustituir esta indemnización por la organización del transporte.

6.- Asimismo, el derecho a esta indemnización podrá ser sustituido por el de disfrutar gratuitamente de la comida principal en el comedor del centro, si lo hubiere.

ANEXO 5

1.- Por las especiales circunstancias que han concurrido en el traslado al Gobierno Vasco de la Escuela Agraria de Fraisoro, el personal laboral fijo a la fecha de la firma de este convenio continuará disfrutando del régimen previsto en materia de premios de jubilación en el VI Acuerdo regulador de las condiciones de empleo del personal de la Administración Foral de Euskadi de 1985, y del régimen previsto en materia de

seguros de vida y accidente, anticipos y ayuda a estudios en las normas en vigor el 1º de enero de 1985, reguladoras de la relación de trabajo entre la Excm. Diputación Foral de Guipúzcoa y su personal.

2.- Asimismo, se mantiene el derecho recogido en el artículo 25 de las normas citadas en último lugar en el apartado anterior para los trabajadores que se hallen en las circunstancias previstas en dicho artículo, sin perjuicio de que al tratarse de una obligación exclusiva de la

KULTURA ETA TURISMO-SAILA

258

Abenduaren 17ko 392/1985 DEKRETOA, Euskal Kulturaren Kontseilu Orokorra sortaraziz.

Gernikako Autonomia-Estatutoko 10. ataleko 17. idazatiak dioenez, Euskal Herriko Autonomia-Elkarteak du bakarrengo agintepidea Kultura-alorrean.

Estatuto horrek aipatzen dituen agintepideak esku-ratzea izan du xede Irailaren 26ko 3.069/1980 Errege-Dekretoak, horren indarrez, Erresumak Euskal Herriko Autonomia-Elkarteari Kultura-alorreko zerbitzuak esku-ratzen bait dizkio.

Euskal Kultura suzatzeko aukera ezin hobea eskaintzen digu esandakoak. Autonomia-Estatutoaren ondorioz sortarazi ziren Legebiltzarra eta Eusko Jaurlaritza, eta ekintzetarako agintepide zabalak dituzte gaur kultura-alorrean. Hori deta eta, Euskal Herriaren etorkizuneko kultura, modu baikor batez hartzen uzten digu, aurrerantzean, euskaldunak heurak izango bait dira, beren Erakundeen bitartez, Euskal Herriko Autonomia-Elkarteko lurralde-eremuan eginbideratuko diren kultura-politikaren artezpideak zehaztuko dituztenak.

Halere, artezpide horien zehaztapena egiteak arris-kuak sortaraz ditzake eta, horretaz gainera, erantzukizun handia ematen die hori gauzatzeko agintepidea duten Erakundeek. Horren ondorioz, Eusko Jaurlaritzak komenigarri jotzen du Ihardutze-sail bat sortaraztea: kultura-alorrean egin beharreko urratsen egitebidean laguntza eta aholkua eman dezakeena.

Horrela, beraz, Kulturaren Kontseilu bat sortarazten da, «Orokorra» izan eta, bai Lurralde, Foru, Udal nahiz Eskualde-Batzordeetatik, bai sortaraz zitezkeen Alor nahiz Berarizko Batzordeetatik, bereiziko dena.

Euskal Kulturaren Kontseilu Orokorra elkarriketa izango du xede eta, horregatik, bere osatze-modua xede horren islada zehatza baino ez da izango, hiru Kondaira-Lurraldeetako eta Euskal Herrian sustrai sakonak dituen Kultura-Taldeetako ordezkariak osatutakoa, horrela, gure Herriaren kultura bere laguntzaz garatzea xede duten Oinarri-Arauek jartzen direla.

Horren ondorioz, Kultura eta Turismo-Sailburuaren saloz, Jaurlaritzak 1985.eko Abenduaren 17an egindako bilkuran aztertu eta onartu ondoren, zera

ERABAKITZEN DUT:

1. atala.- Euskal Kulturaren Kontseilu Orokorra sortarazten da, Eusko Jaurlaritzari kultura-alorrean ahol-

Diputación Foral de Guipúzcoa el Departamento de Agricultura y Pesca pueda reclamar el costo del cumplimiento de dicha obligación ante aquella.

3.- El Departamento de Agricultura y Pesca continuará realizando la gestión de descontar el 0.5% de las retribuciones fijas del personal laboral de la Escuela Agraria de Fraisoro fijo a la fecha de la firma, a los efectos de su contribución al Igualatorio Médico de la Diputación Foral de Guipúzcoa.

DEPARTAMENTO DE CULTURA Y TURISMO

258

DECRETO 392/1985 de 17 de Diciembre por el que se crea el Consejo General de la Cultura Vasca-Euskal Kulturaren Kontseilu Orokorra.

La Comunidad Autónoma del País Vasco tiene competencia exclusiva en materia de Cultura, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10-17º del Estatuto de Autonomía de Gernika.

El campo competencial que el referido precepto estatutario implica, ha sido objeto de transferencia en virtud del Real Decreto 3.068/1980 de 26 de Septiembre, sobre traspaso de servicios del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de Cultura.

Ello ofrece unas enormes posibilidades de promoción de la Cultura Vasca. La existencia de un Parlamento y un Gobierno Vasco emanados de Estatuto de Autonomía que cuentan con amplias facultades de actuación en materia cultural, permite afrontar con optimismo el futuro de la Cultura del País, puesto que en lo sucesivo van a ser los propios vascos, a través de sus Instituciones, quienes definan las directrices de la política cultural que va a desarrollarse en el ámbito territorial de su Comunidad Autónoma.

Sin embargo, la tarea de definir dichas directrices no está exenta de riesgos; implica además una gran dosis de responsabilidad para las Instituciones encargadas de materializarla. De ahí que el Gobierno Vasco considere conveniente dotarse de un Órgano que le asista y asesore en el proceso de elaboración de las pautas de actuación en materia de Cultura.

De esta manera se crea un Consejo Cultural, que se adjetiva como «General», para distinguirlo tanto de los Consejos Territoriales, Forales, Municipales o Comarcales, como de los Consejos Sectoriales o Especiales que pudieran crearse.

El Consejo General de la Cultura Vasca nace con la vocación de convertirse en un órgano de diálogo, de ahí que su composición sea fiel reflejo de dicha vocación, contando con representantes de los tres Territorios Históricos así como de Colectivos Culturales de gran raigambre en el País, sentándose, de este modo, las bases para que el mismo contribuya al desarrollo de la Cultura de nuestro Pueblo.

En consecuencia, a propuesta del Consejero de Cultura y Turismo, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 17 de Diciembre de 1985.

DISPONGO:

Artículo 1.- Se crea el Consejo General de la Cultura Vasca-Euskal Kulturaren Kontseilu Orokorra, como ór-