

Beste Iragarpen Ofizial Batzuk

IGORREKO UDALA

IRAGARPENA, Etxebizitzetarako Hirilurraren, U.E.9-1-aren Arterketa Zehatza hasieran onartzeari buruzkoa. 10368

Xedapen Orokorrak

OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA

3035

148/1996 DEKRETUA, ekainaren 18koa, Euskal Autonomi Elkarteke eta horren Erakunde Autonomoetako Administrazioaren zerbitzupean lanean diharduten funtzionarioen 1996. urterako lan baldintzak arautzeari buruzko akordioa onartzen duena.

Uztailaren 19ko 7/1990 eta ekainaren 30eko 18/1994 Legeen bitartez zati batean aldatutako ekainaren 12ko 9/1987 Legeak, Administrazio Publikoen zerbitzupean lanean dihardutenen ordezkapen organoak eta euren lan baldintzak eta partaidetza-moduak finkatzen dituenak alegia, talde negoziatzeko eta langile publikoek euren lan baldintzak finkatzen zer-nolako partaidetza izan behar duten arautzen ditu; partaidetza hori, sindikatuak duten ordezkapenaren eta helburu horretarako eratzen diren negoziaketa mahaien bidez gauzatu da. Lege horretan agindutakoari jarraiki, funtzionario publikoen lan baldintzak finkatzeari buruzko akordioak lor ditzakete Administrazioa eta sindikatuak ordezkariak; akordioak, euren eskuduntzapeko gaiak buruzkoak izango dira eta horiek balioztatzeke, derrihorrezkoa da dagokion Administrazioa Gobernu Organoek euren onarpen adierazia eta formala eman dezaten.

Agindutakook betez eta Euskal Autonomi Elkarteke Administrazio Publikoen zerbitzupean lanean dihardutenen ordezkapen organoei, hauteskunde prozesua arautzeari eta lan baldintzak eta partaidetza-moduak finkatzeari buruzko urriaren 6ko 304/1987 Dekretuan —irailaren 4ko 228/1990 Dekretuz eta uztailaren 28ko 328/1994 Dekretuz aldatutakoan alegia— xedatutakoaren arabera, Euskal Autonomi Elkarteke eta berorren Erakunde Autonomoetako Administrazioaren zerbitzupean lanean diharduten funtzionarioen Alorreko Mahaia eratu zen, negoziatzeko eginbeharretarako. Egoera horretan ekin zitzaion, sindikatuarekin batera, ekainaren

Otros Anuncios Oficiales

AYUNTAMIENTO DE IGORRE

ANUNCIO relativo a aprobación inicial del Estudio de Detalle de la U.E. 9-1 de Suelo Urbano Residencial. 10368

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

3035

DECRETO 148/1996, de 18 de junio, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el año 1996 del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por Ley 7/1990, de 19 de julio, y Ley 18/1994, de 30 de junio, regula la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales y a través de las Mesas de Negociación que al efecto se constituyan. Conforme a las previsiones del referido texto legal, los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales podrán llegar a Acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, que versarán sobre materias propias de su competencia y cuya validez y eficacia requiere de la aprobación expresa y formal de los Órganos de Gobierno de la respectiva Administración.

En cumplimiento de las referidas previsiones, y conforme a lo dispuesto en el Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de Órganos de Representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, modificado por Decreto 228/1990, de 4 de setiembre, y Decreto 328/1994, de 28 de julio, se constituía la Mesa Sectorial de negociación para el personal funcionario al Servicio de la Administración Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, iniciándose, en dicho ámbito, el proceso de negociación

12ko 9/1987 Legeko 30. eta 31. ataletan adierazitako negoziaketa prozesuari; 1995. urterako lan baldintzak finkatzea izan da akordio horren emaitza, ELA/STV, LAB, CC.OO. eta UGT sindikatuekin batera izenpetu ondoren lortutakoa alegia.

9/1987 Legean jasotakoa kontutan hartuz, Euskal Autonomi Elkarteko Administrazioari Jaurkitzearen Kontseiluak onartu behar du, adieraziz eta formalki, akordio hori, baliagarria eta eraginkorra izan dadin. Onarpen hori dekretu honen bidez ematen zaio.

Ondorioz, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren proposamenez eta Jaurkitzearen Kontseiluak 1996ko ekainaren 18an egindako bileran aztertu eta onartu ondoren, hauxe

XEDATU DUT:

Atal bakarra.— Euskal Autonomi Elkarteko eta horren Erakunde Autonomoetako Administrazio Nagusiaren zerbitzupean lanean diharduten funtzionarioen 1996. urterako lan baldintzak arautzen dituen Akordioa onartzea. Akordio hori, dekretu honen eraskin legeaz azaltzen da.

Vitoria-Gasteizen, 1996ko ekainaren 18n.

Lehendakaria.

JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

EUSKAL AUTONOMI ELKARTEKO ADMINISTRATIOAN DIHARDUTEN LANGILEEN 1996KO LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN DITUEN AKORDIOA

ATARIKO IDAZPURUA: ARAU OROKORRAK

1. atala: Xedea

Euskal Autonomi Elkarteko administrazioaren zerbitzupean, hitzarmenaren barruan, lanean diharduten langileen lan-baldintzak arautzea da hitzarmen honen xedea, bertako lan-baldintzak behar bezala aurrera eramatea errazteko.

2. atala: Hartzen den langilegoa

1. Hitzarmen hau, oso-osorik, karrerako funtzionarioei ezartzeko izango da, baina ondoren aipatzen diren taldeak kanpoan geratuko dira:

- a) Ertzainak
- b) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko irakasleak.
- c) Osakidetzaren menpe dauden langileak, baina laguntzakoak ez diren unitateetan administrazio mailako lanak egiten dituztenak, hain zuzen ere urriaren 14ko 214/1986 Dekretuaren esparruan sartzen direnak, honen barruan sartuko dira.

Hori horrela izanik ere, urriaren 14ko 214/1986

con las Organizaciones Sindicales a que se refieren los artículos 30 y 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, que ha concluido con el Acuerdo alcanzado en la determinación de las condiciones de trabajo para el año 1996, suscrito con las Organizaciones Sindicales ELA/STV, LAB, CC.OO. y U.G.T.

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

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 18 de junio de 1996,

DISPONGO:

Artículo único.— Aprobar el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para el año 1996 del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, que se acompaña como Anexo al presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 18 de junio de 1996.

El Lehendakari,

JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO.

El Consejero de Hacienda y Administración Pública,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

ACUERDO DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI PARA 1996

TÍTULO PRELIMINAR: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1.º: 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.º: Ámbito personal

1. El presente Acuerdo será de aplicación, en su integridad, a los funcionarios 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 dependiente del Organismo Autónomo Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, salvo personal que desempeñe funciones de carácter administrativo en unidades no asistenciales incluidos en el ámbito del Decreto 214/86 de 14 de octubre.

Ello no obstante, al personal incluido en el ámbito

Dekretuaren esparruaren barruan dauden langileei, aurreko lerroaldiaren arabera hitzarmen honek eragiten ez badie, Osakidetzaaren barruan beren lan-baldintzak idatziz arautzen ez diren artean, hitzarmen hau ezarriko zaie. Egingo den atxekipen-proposamen zehatza hitzarmenaren bitariko batzordeak aldeztu aurretik aztertuko beharko du.

d) Toki mailako administrazioaren esparruaren barruan diharduten toki mailako osasun-kidegoetako langileak, lanpostuaren jabe baldin badira.

2. Bitarteko funtzionarioei eta praktiketan diharduten funtzionarioei, hitzarmenetik ondoren aipatzen diren gaitako erabakiek eragingo diete:

a) Lansariak eta lanaldiak

b) Baimenak eta lizentziak

c) Medikuen araketa eta, istripu, bizitza eta erantzukizun zibilari buruzko aspektuak

d) 11. artikuluko 1. azpitalean araututako aurrerakinek eta 14. artikuluko aurrerakietako gizarte-fondoko dirulaguntzek.

e) Euskaldunak eta alfabetatzeak, 1. idazpuruan aurrerakietako baldintzen arabera.

3. atala: Indarraldia

Hitzarmen hau 1996ko urtarrilaren 1etik 1996ko abenduaren 31 arte egongo da indarrean; ez, ordea, lizentziak, baimenak eta langileentzako laguntzak arautzen dituzten atalak, hain zuzen, hitzarmen hau izenpetzen denean sartuko direlako indarrean.

Hitzarmen hau ordezkatzeko duen beste berri bat indarrean sartu arte luzatuko da hau, berariaz eta aldi baterako.

Bi alderdiek onartu dute hitzarmen hau haustekotan, indarraldia amaitu baino hiru hilabete lehenago hartu beharko dela erabaki hori.

4. atala: Izaera

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

5. atala: Interpretazio sistematikoa eta osatua

Hitzarmenean jasotako baldintzen esanahia zein den eta baldintza horiek noraino iristen diren aztertzean, hitzarmena osotasunean hartuta ihardun beharko da. Horrela, zerbait jaso gabe geratu bada, hutsunerik, iluntasunik edo zehaztasunik eza gertatzen bada, ezin izango da hitzartutakoaren esanahi zuzena nahastu.

6. atala: Guztien lan-arazoak

Hitzarmena izenpetu duten bi aldeek elkarrizketaz azken-azkenerraino baliatzeko konprometua hartu dute,

del citado Decreto 214/86, de 14 de octubre, que, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, no se encuentre sujeto al presente Acuerdo, le serán igualmente de aplicación sus previsiones hasta tanto no se pacte, de forma expresa, la regulación de sus condiciones de trabajo en el ámbito de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. La propuesta concreta de adscripción que se formule deberá ser objeto de estudio previo por la Comisión Paritaria del Acuerdo.

d) Personal perteneciente a los Cuerpos Sanitarios locales que presten servicios como titular en las demarcaciones de la Administración Local.

2. A los funcionarios interinos y funcionarios en prácticas, les serán de aplicación las previsiones que en el mismo se contienen relativas a:

a) Retribuciones y jornada de trabajo.

b) Permisos y licencias.

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

d) Anticipos regulados en el art. 11, apartado 1.º, y ayudas económicas derivadas del fondo social previsto en el art. 14.

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

Artículo 3.º: Ámbito temporal

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996, excepto los artículos relativos a Licencias y permisos, y Atenciones Sociales, cuya vigencia se inicia desde la firma del Acuerdo.

Se entiende 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.º: 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.º: Interpretación sistemática e integrativa

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

Artículo 6.º: Conflictividad colectiva

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo, antes de adoptar medidas dis-

zigorbidezko neurrietara edo taldekako gatazketara jo aurretik.

7. atala: Ezarpena

1. Zuzena.— Hitzarmena izenpetu duten alderdiek hitzarmena zuzenean ezarriko dutela hitz eman dute eta testuan jasota dauden baldintzak aldatzea ekarriko luketen arazoak ez dituztela bultzatuko agindu dute.

2. Lehenetsunekoa.— Hitzarmenean jasotako atal eta erabakietan esaten denak beste batzuetan esaten denak baino lehenetsun handiagoa izango du, eta bertan aurrikusita ez dagoen kasuetan, hitzarmenaren orde, indarrean dagoen araudia beteko da.

I. IDAZPURUA: EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

8. atala: Euskal Autonomi Elkartekeko administrazioan lanean diharduten langileak euskalduntzea eta alfabetatzea.

1. HAEE/IVAPek antolatutako euskarazko ikastaroetan parte hartzeko lehenetsuna izango duten irizpideak, beti ere erakunde horrek izango duen aurrekontuaren barruan:

a) Hizkuntza-eskakizuna derrigorrezko epea baino lehen bete beharra duen lanposturen batean diharduen funtzionario orok antolatutako diren ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du. Ez du ordaindu beharko eta ikastaro-orduetan lanetik liberatuta egongo da, lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna lortu arte, baina aldez aurretik hori lortzeko jarritako ordu-kopuruaren barruan.

b) Hizkuntza-eskakizuna derrigorrezko epe gabe bete beharra duen lanposturen batean diharduten funtzionarioek antolatutako diren ikastaroetan parte hartu ahal izango dute, zerbitzuko premiak beteta badaude, lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna lortu arte. Ez du ordaindu beharko eta ikastaro-orduetan lanetik liberatuta egongo da, baina aldez aurretik hori lortzeko jarritako ordu-kopuruaren barruan.

c) Lehenetsuna dutenen artean hirugarren lekuan, betetzen duten lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna baino goragoko euskalduntzea eta/edo alfabetatzea eskatzen duten funtzionarioak egongo dira.

d) Lehenetsunen artean laugarrenak, aurreko aukeren artean sartu ez badira, bitarteko funtzionarioak egongo dira, lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna lortu arte. Hauen artean lehenetsuna izango dute betegabeko lanpostuetan bete arte daudenak.

2. Kasu guztietan, HAEE/IVAPek HABErekin izenpetutako hitzarmenean jasotako bideen barruan, lau prestakuntza-modu eskainiko ditu, aurrekontuak uzten dizkion aukerak kontuan izanda:

a) Barnetegietako ikastaro trinkoak, astelehenetik ostiralera artekoak, egunean gutxienez bost ordukoak izango direla. Ikastaroak dirauen artean, langileak ez du lanera joan beharrik izango, baina edozer dela ere,

ciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

Artículo 7.º: 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.º: Euskaldunización y Alfabetización del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi

1. Criterios de prioridad para el acceso a los cursos de euskera organizados por el IVAP, dentro de los límites presupuestarios asignados a dicho Instituto:

a) Todo el personal funcionario, cuyo puesto tenga asignado el perfil con fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos que se organicen con gratuidad y liberación del tiempo destinado a los mismos, hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupa y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.

b) El personal funcionario, cuya plaza tenga perfil lingüístico sin fecha de preceptividad, cumplidas las necesidades del servicio y hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupa, podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y liberación del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.

c) Como tercer nivel de prioridad, se considerarán, una vez cubiertas las necesidades del servicio, las solicitudes formuladas por funcionarios, para el acceso a niveles de euskaldunización y/o alfabetización superiores al perfil correspondiente al puesto que ocupen.

d) En cuarto nivel de prioridad se considerarán, cuando no se hubieran contemplado en los anteriores niveles, las solicitudes de funcionarios interinos, hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupan. En este apartado, gozarán de prioridad aquellos que ocupen puestos de trabajo hasta la cobertura de vacante.

2. En todos los casos, el IVAP, de conformidad con los mecanismos previstos en el convenio suscrito con HABE, ofertará dentro de sus disponibilidades presupuestarias, cuatro tipos de actividades formativas.

a) Cursos intensivos o en régimen de internado, de lunes a viernes, con un mínimo de 5 horas diarias. Durante el referido período, el trabajador estará exento de la jornada laboral, debiendo acudir a su puesto nor-

egunen batean ez badago ikastarorik, lanera joan beharko du. Aukera honen barruan sartzen dira HAEE/IVA-Pek Oñatin duen barnetegian ematen diren ikastaroak.

b) Ikastaro arruntak, astelehenetik ostiralera artekoak, egunean 2/3 ordukoak izango direla. Hizkuntza-eskakizuna lortzeko derrigorrezko epea duten lanpostuetan diharduten langileek 3 orduko ikastaroetan parte hartzeko lehentasuna izango dute, zerbitzuko premiek horretarako aukera eskaintzen badute.

Aurreko bi lerroaldietan aipatutako ikastaroetan huts egiten bada, langileak bere saileko Zerbitzu Zuzendaritzan zergatiaren berri eman beharko du.

c) Erabilera sustatzeko programak. Hauen helburua lanpostu guztietan Euskal Autonomi Elkarteke bi hizkuntza ofizialetan lan egitea erraztea da.

Euskarazko ikastaroetan parte hartzeko dauden izen-emateak kontuan izanda, Sailek beharrezko kontratazioak egingo dituzte ordezkioak hartzeko.

Aipatutako ikastaroetan parte hartzeko egin beharreko kudeaketa-lana IVA-Peko euskalduntze-zerbitzuaren eginkizuna izango da. Berak jasoko ditu eskabideak eta, ondoren, Zerbitzu Zuzendaritzei baimenak eskatuiko dizkie. Eskabideak bidaltzeko ez baina gainontzeko guztietan langileek beren saileko Zerbitzu Zuzendaritzara jo beharko dute eta zuzendaritza horiek, gero, IVA-Pekin batera ihardungo dute kasuan kasuko antolaketa eta administrazio-lanak aurrera eramateko. Hori lortzeko, sail bakoitzak pertsona bat izendatuko du IVA-Pekiko harremanak bideratzeko.

Langileren batek zerbitzuko premiak direla eta (Funtzio Publikoko Zuzendaritzak erabakiko du hori sail bakoitzeko Zerbitzu Zuzendaritzarekin batera) antolatutako ikastaroren batean parte hartzeko aukerarik izango ez balu edo, hasi eta gero, utzi beharrean balego, kasuan kasuko Zerbitzu Zuzendaritzak, langilea ere bat baletor, beste ikastaroren batean berriz hasiteko epea jarriko luke, edo, ahal den neurrian, beste aukera batzuk eskainiko lizkioke, aldez aurretik IVA-Peko euskalduntze-zerbitzuaren iritzia zein den entzunda.

Langile bakoitzak gehieneko ordu-kopuru bat izango du, hain zuzen ere 1992ko urriaren 5eko erabakiarekin bat ezarriko dena, egiaztatutako euskararen ezagupenaren eta bere lanpostuak duen hizkuntza-eskakizunaren arabera. Aldian-aldean, ikastaroetan emandako ordu-kopurua zein den kontuan izanda eta lortutako hizkuntza-gaitasuna gogoan hartuta, langileek maila bakoitzeko ebaluaketa-probak egin beharko dituzte. Era berean, lortutako maila hizkuntza-eskakizunen baten parekoa baldin bada, IVA-Pek hurrengo antolatutako dituen hizkuntza-eskakizunen probetan parte hartu beharko dute.

Administrazioak ikastaroen berri ahalik eta gehien zabalduko du. Horretarako, IVA-Pek iragarkiak eta komunikazioak bidaliko dizkie Funtzio Publikoko

mal de trabajo todos aquellos días laborables, de lunes a viernes, en que por algún motivo no se impartieren las clases mencionadas. En este apartado se incluyen los cursos a impartir en el barnetegi de Oñati, dependiente del IVAP.

b) Cursos ordinarios, de lunes a viernes, en módulos de 2 y 3 horas diarias. Para el personal cuyo puesto tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad, se dará preferencia a los módulos de 3 horas siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Las faltas de asistencia a los cursos expresados en los párrafos anteriores, deberán ser justificadas ante la Dirección de Servicios del Departamento al que pertenezca el trabajador que las cometa.

c) Programas de fomento de uso, tendentes a facilitar el desempeño de cada puesto de trabajo en los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En función de las inscripciones a los cursos de euskera, se tramitarán, en su caso, por los Departamentos, las contrataciones de sustitución oportunas.

La gestión técnica referente a la incorporación a cualquiera de los cursos o cursillos reglamentarios correrá a cargo del Servicio de Euskaldunización del IVAP, el cual recibirá las solicitudes y recabará, posteriormente, las autorizaciones a las Direcciones de Servicios. Salvo en la remisión de las solicitudes, los empleados públicos se relacionarán 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 a través del cual se articularán las relaciones con el IVAP.

En caso de que algún trabajador, por necesidades de servicio que corresponde valorar a la Dirección de Función Pública en colaboración con las Direcciones de Servicios de cada Departamento, no pudiera incorporarse en un momento dado a alguno de los cursos o cursillos reglamentarios o tuviera que causar baja en alguno ya iniciado, la Dirección de Servicios correspondiente, de común acuerdo con el trabajador, fijará una fecha para el inicio o reanudación del curso o cursillo, o le ofrecerá, en la medida de lo posible, otras vías alternativas, previo dictamen del Servicio de Euskaldunización del IVAP.

Cada trabajador tendrá asignado un crédito horario máximo que se establecerá de conformidad con la Resolución de 5 de octubre de 1992, en función del nivel de conocimiento de euskera que acredite, y el perfil asignado a su puesto de trabajo. Periódicamente y en función del crédito horario consumido y el nivel de capacitación lingüística conseguido, cada trabajador deberá presentarse a las pruebas de evaluación correspondientes a cada nivel. Asimismo en la medida en que el nivel alcanzado tenga equivalencia con algún perfil lingüístico, vendrá obligado a presentarse a las más próximas pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos que convoque el IVAP.

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

Zuzendaritzari, sailetakoa Zerbitzu Zuzendaritzari eta sindikatuei.

Sailen ardura izango da ikastaroetan parte hartuko duten langileek beren oporrak ikastaroak dirauen epe-tik kanpo hartzea, ikastaroetara joan gabe denbora luzean ez egoteko.

3. Lanalditik kanpo euskarazko ikastaroetan parte hartuko duten langileei, lanpostuak duen hizkuntza-eskakizuna kontuan izan gabe, IVAPek matrikula eta barnetegiari dagokiona -hala behar duenean- ordainduko die. Baldintza horietan jarraitzeko, langile horiek probetxu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere IVAPek jarriko eta neurtuko duena. IVAPek duen aurrekontuak uzten duen mugaren barruan, eskarien artean lehentasunak jartzeko, atal honetako lehen azpiatalean jasotakoak hartuko dira kontuan.

Era berean, lanalditik kanpo euskarazko ikastaroetan parte hartzen duten funtzionarioek, egunero gutxienez bi ordurako egiten badituzte, edo lanalditik kanpo barnetegi batean parte hartzen badute, ordaindutako baimena eskuratzeko eskubidea izango dute, gastuak ordaintzea ere kontuan hartuta, aurreko lerroaldian esaten denez. Baimen hori ikastaroan ematen diren orduen laurdenaren parekoa izango da, eta barnetegien kasuan, bertan emandako astegunen herena. Dena den, baimen hori dela eta inoiz ere ezin izango dira bost astegun baino gehiago hartu urtean, eta muga hori berori izango da hainbat ikastarotan parte hartzeagatik lortzen diren baimenen kasuan.

Baimen hori eskuratzeko, langile horiek probetxu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere IVAPek jarriko eta neurtuko duena.

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

IVAPek ikastaroen aprobetxamenduari buruzko informazioa jakinarazi, eta hurrengo sei hilabetekoan erabili beharko da baimen hori. Horretarako, Zerbitzu zuzendaritzek Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari bidaliko diote sail bakoitzari atxikita egon eta baimena jasoteko eskubidea duten langileen zerrenda, baita baimenaz baliatzeko egunak ere.

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

4. Idazpuru hau dela eta zalantzaren bat sortzen bada, 51. atalean aipatzen den Euskara Azpibatzaordeak izango du hori argitzeko ahalmena.

5. Bitarteko funtzionarioek hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko IVAPek antolatutako probetan parte hartzeko aukeraren bat izan dezaketen edo ez aztertzeko konpromezua hartu du administrazioak.

6. Langileek euskara zelako mailan dakiten zehazteko datuak Lan-Poltsan eguneratuta uzteko, Lan-Poltsan daudenei hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probetan parte hartzeko deia egingo zaie, halako probetarako

Dirección de Función Pública, a las Direcciones de Servicios de los Departamentos y a las Centrales Sindicales.

Los Departamentos garantizarán que los trabajadores matriculados en los cursos de euskera, adecúan sus vacaciones al calendario de los mismos, de suerte que no se produzcan ausencias prolongadas.

3. Al personal que, con independencia del perfil lingüístico que tenga asignado su puesto de trabajo, realice cursos de euskera fuera de la jornada laboral, le serán sufragados por el IVAP, los gastos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada a la garantía de cierto nivel de aprovechamiento por parte de los empleados públicos 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 apartado primero de este artículo.

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

La concesión de este permiso estará condicionada a la garantía de cierto nivel de aprovechamiento que, en su caso, será fijado y contrastado por el IVAP.

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 funcionario.

El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la comunicación por el IVAP de la información relativa al aprovechamiento de los cursos. A tal efecto se remitirá por las Direcciones de Servicios a la Dirección de Negociación Colectiva la relación del personal adscrito al Departamento respectivo que tenga derecho al permiso y las fechas de disfrute del mismo.

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

4. Corresponde a la Subcomisión de Euskera, regulada en el artículo 51, entender de las cuestiones que se planteen en relación con este Título.

5. La Administración se compromete a estudiar el posible acceso de los funcionarios interinos a las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos convocadas por el Instituto Vasco de Administración Pública.

6. Al efecto de proceder a la actualización de los datos relativo a conocimientos de euskera contenidos en las Bolsas de Trabajo, se convocará al personal integrante de las mismas para que concurran a las pruebas de

deia egiten denean.

7. Sindikatuetakoa ordezkariekin negoziatuko da hizkuntza-normalkuntzaren planifikazio-prozesua aplikatzeko modua, hain zuzen hitzarmen honen aplikazio-eremuan.

II. IDAZPURUA. LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

9. atala: Langileentzako aurrezaintza

1. Elkarkidetza Erretiro Fondoaren Sustatzaile eta Kide Babesle da Eusko Jaurlaritzak.

Administrazioko langileentzako erretiro-sari osagarrien sistema osatzea beharrezko eginkizuna dela dirudi, bai etorkizunean erosteko ahalmena mantentzeki begira, bai epe luzerako aurrezpenak sortzeki begira, gero inbertsioetan erabili ahal izateko.

Adierazitakoarekin bat datozenek, bi aldeek azterketekin eta elkarrizketekin hasia erabaki dute, administrazioko langileentzako erretiro-sari osagarrien sistema bat osatzen hasteko aukera bideratzeko. Sistema horrek mailakakoa izan ahal izango du bai intentsitateari dagokionez bai Euskal Arlo Publikoan dauden esparruetan indarrean jartzekari begira. Horren kudeaketa aurrera eramateko Elkarkidetza EPSV hartuko da bereziki kontuan.

Era berean, aurtengo ekitaldian, nola Administrazioa bera den Sustatzaile, dagokien taldeen artean informazio-kanpaina bat egiteko beharrezko baliabideak jarriko ditu.

2. MUFACEn sartuta dauden funtzionarioek Elkarkidetzaren langileentzako borondatezko aurrezaintzarako sistemaz baliatzeko eskubidea izango dute (E multzoaren oinarriaren arabera kotizatuta), baldin eta 1989ko ekainaren 30a baino lehenago adierazten badute bertan parte hartzeko borondatea. Sistema horrek Gizarte Segurantzak ematen duen laguntza bera eskaintzen du kotizatzen denbora tarte bera igaro bada, baina kotizazioaren %40a baino ez da ordaindu behar. Gainontzeko %60a administrazioaren kontura izango da.

10. atala: Istripu, bizitza eta erantzukizun zibilaren aseguruak

Administrazioak hitzarmena izenpetu ondoren, istripu-asegurua gaurkotu egingo du. Aseguru horrek honako kalte-ordain hauek bermatuko ditu:

Heriotza:	2.846.000
Erabateko elbarritasun iraunkorra:	2.846.000
Guztizko elbarritasun iraunkorra:	2.846.000
Partezko elbarritasun iraunkorra:	2.846.000 arte, baremoen arabera.

Hitzarmen honen esparruko langileak erantzukizun zibilaren polizarekin aseguraturik daude. Poliza hori autonomi elkarteko administrazioak izenpetu zuen Euskal Autonomi Elkarteko administrazioaren eta bere erakunde autonomiadunen, ordezkarien, langileen eta menpekoeen alde, beren eginkizunetan nahiz lanbidezko ihardunean ari direnen alde. Aseguru horren zenbate-

acreditación de perfiles lingüísticos convocadas al efecto.

7. Será objeto de negociación con la representación sindical la aplicación del Proceso de planificación en la normalización lingüística, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

TÍTULO II: ATENCIONES SOCIALES

Artículo 9.º: Previsión Social

1. El Gobierno Vasco es Promotor y Socio Protector del Fondo de Pensiones Elkarkidetza.

Configurar un Sistema de Pensiones Complementarias para los empleados públicos parece una actuación conveniente a realizar, 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.

De conformidad con lo expuesto ambas partes acuerdan iniciar los estudios y conversaciones que contemplen la posibilidad de configurar un sistema de pensiones complementarias para los empleados públicos que podrá ser gradual tanto en intensidad como en plazo de implantación en los diferentes ámbitos del Sector Público Vasco, considerando especialmente para su gestión a Elkarkidetza E.P.S.V.

Así mismo durante el presente ejercicio, la Administración en su calidad de Promotor, facilitará los medios necesarios para realizar una campaña de información entre los colectivos afectados.

2. El personal funcionario integrado en MUFACE tendrá derecho al sistema de Previsión Social Voluntario de Elkarkidetza (con cotización sobre las bases del Grupo E), siempre que haya manifestado su voluntad de adherirse al mismo con anterioridad al 30 de junio de 1989, con el fin de posibilitar una prestación por jubilación equivalente a la que otorga la Seguridad Social con los mismos años de cotización, haciendo frente únicamente al 40% de la cuantía de la cotización, corriendo a cargo de la Administración el 60% restante.

Artículo 10.º: Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil

La Administración actualizará, a la firma del presente Acuerdo, las coberturas de la póliza de accidentes; conforme a los siguientes capitales:

Muerte:	2.846.000
Invalidez Permanente Absoluta:	2.846.000
Invalidez Permanente Total:	2.846.000
Invalidez Permanente Parcial:	Hasta 2.846.000, 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 dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su

koa 1.000 milioira artekoa da hirugarrenei egindako kalteak ordaintzeko, eta administrazioa langileen lan-bideko erantzukizunaren ondorioz sortutako kalteak direnean, 100 milioira artekoa gehienez.

Hitzarmen hau izenpetu eta bi hilabete igaro baino lehen, administrazioak indarrean dagoen bizitza-aseguru eta erabateko elbarritasun iraunkorrari dagokiona eguneratu egingo ditu, 2.846.000 PTAko zenbateko-raino.

11. atala: Aurrerakinak eta nomina aurreratzea

1. Aurrerakinak

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

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

2. Nominan aurreratzea.

Lanean diharduten langileek, hitzarmen hau ezarri behar bazaie, hitzarmena izenpetzen denetik aurrera, nominan diru-kopuruak aurreratuta jasotzeko eskubidea izango dute, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

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

1. Nominan gehienez 571.900 PTA aurreratu ahal izango dira. Horretarako, ezinbestekoa izango da 5. atalean premia handiko egoeratzat sailkatutako egoera-n batean izatea. Dena den, aipatutako atal horretako e), f), g), h), i), j), k), l) eta m) egoeretan, jaso beharre-ko kopurua, gehienezko mugaren barruan, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagiriaren arabera izango da. Egiaztagiri horiek diru-eskaerarekin batera aurkeztu behar dira eskera premiazkoa dela frogatzeko.

2. Mailegu horiek itzultzeko epea hogeita lau hila-betekoa izango da gehienez eta ez dute errediturik sor-tuko. Nahi izanez gero, aipaturiko epea baino lehen ere itzultzerik egongo da.

3. Ezin izango da beste aurrerapenik eskuratu aurrez hartutako izaera berekoaren zorrak ordaintzen ez diren bitartean. Era berean, mailegu bat ordaindu eta beste bat eskatu arteko denborak gutxienez 6 hilabetekoa izan behar du. Dena den, f) eta g) zatietan azaltzen diren kasuak elkartezinak dira eta 10 urtetan aurrera-pen bakarria eskuratzeko eskubidea emango dute. Ibil-gailua erosteko, bestalde, ezingo da aurrerapenik eman arrazoi berberagatik, harik eta aurrekoa ematetik berria ematera 5 urte igaro arte.

actividad profesional. La cobertura de esta póliza está limitada a 1.000 millones de PTA por los daños causa-dos a terceros, con un sublímite de 100 millones de PTA cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados de la Administración.

La Administración actualizará en el plazo máximo de 2 meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la póliza de seguro de Vida e Invalidez Permanente Absolu-ta en vigor hasta una cobertura total de 2.846.000 PTA.

Artículo 11.º: Anticipos y adelantos de nómina

1. Anticipos.

Los trabajadores en activo y dentro de las consigna-ciones 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 con-tractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes soli-citado.

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

2. Adelantos de nómina.

El personal en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la fecha de la firma 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 correspon-dientes a un trabajo no efectuado.

1. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 571.900 PTA. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. No obs-tante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señala-do, por la cuantía que figure en los justificantes de gas-tos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el peticionario.

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

3. No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compro-misos de igual índole adquiridos con anterioridad, asi-mismo, 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 los apartados f) y g) serán incompati-bles entre sí y 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.

Borondatezko lan-utzialdia lortzeko, nominan aurreratutako guztia berriz itzuli beharko da, aldez aurretik.

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

5. Premiazko beharrak.— Ondorengo kasu hauengatik sortzen diren beharrak izango dira premiazkoak:

a) Eskatzailea ezkontzea.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banatzea edo ezkontza baliogabekotzat jotzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Umea jaiotzea.

e) Eskatzaileak gaisotasun edo ebakuntza larriren bat izatea.

f) Ohiko etxebizitza erostea. Honelakoetan maileguaren zenbatekoa 1.000.000 PTA artekoa izan daiteke eta itzultzeko epea, gehienez ere, 48 hilabetekoa.

g) Ohiko etxebizitza erosteagatik sortutako maileguak amortizatzea.

h) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

i) Lana egiten den herrira aldatzea bizilekua.

j) Altzariak erostea.

k) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak ordaintzen dituen matrikula-gastuak ordaintzea.

l) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanerako beharrezkoa bada, mailegua 687.340 PTArainokoa izan daiteke eta itzultzeko epea 36 hilabetekoa gehienez. Dena den, ibilgailua lanerako beharrezkoa den ala ez Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak aurretik egiaztatu beharko du.

m) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

6. Izapideak.— Nominan aurrerapenak egiteko eskakizuna aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, hori sortarazi duen egintzaren egunetik hasita. Dena den, kasu berezietan, sortarazi duen egintzaren egunaren aurreko hilabetearen egindako mailegu-eskakizunak ere onartuko dira, beti ere eskakizunarekin batera aurrerapena jaso eta bi hilabete baino lehen gastuen egiaztapenak aurkeztuko direla hitz ematen bada, behar bezala zuritutako kasuetan izan ezik. Konpromezu hori ez betetzeak aurrerapena kentzea lekarke.

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

La concesión de excedencias voluntaria a beneficiarios de préstamos, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

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

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

a) Matrimonio del solicitante.

b) Divorcio separación ó nulidad del matrimonio del solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.

d) Nacimiento de hijos.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.

f) Adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto podrá ascender hasta 1.000.000 PTA siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

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

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

j) Adquisición de mobiliario.

k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte del solicitante.

l) 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 importe del préstamo podrá ascender hasta 687.340 PTA siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

6. Tramitación.— El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No 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 Negociación Colectiva del Gobierno Vasco a través de la Dirección de Servicios del Departamento al que pertenezca el solicitante, 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.

12. atala: Ohiko etxebizitza erosteko dirulaguntza

1994ko urtarrilaren 1ean ezabatu zen dirulaguntza hori. Hala ere, aipatutako epea baino lehenago dirulaguntza eskuratu zutenek badute onura jasotzen segitzeko aukera.

13. atala: Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.

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

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	15 hilabete
61 urte	12 hilabete
62 urte	9 hilabete
63 urte	6 hilabete
64 urte	3 hilabete

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

Kalte-ordaina osatzen duten hilabeteetako bakoitza, borondatezko erretiroa gertatzean interesatuak ezarrita duen urteko ordainsari gordinaren hamabigarren zatia dagokiona izango da.

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

Borondatezko erretiroa aitortzen duen Aginduan ezarritako kalte-ordaina interesatuak Gizarte Segurantzako Estatuko Erakundeko Erabakia aurkeztu ondoren gauzatuko da. Erabaki horretan erretiroa hartzera doala eta zein egunetan hartuko duen azalduko dira. Eskabidearekin batera, bestalde, interesatuak elbarritasun-espeditierik ez duela ziurtatzen duen Gizarte Segurantzako Estatuko Erakundeak egindako egiaztatgia aurkeztu beharko da.

14. atala: Langileentzako laguntza-fondoa

20.000.000 PTAko diru-fondoa eratuko da 1996rako. Fondo horren helburua idazpuru honetan azaltzen ez diren gizarte-mailako arreta-motak eta ohikoak ez diren beste zenbait gauza finantzatzea izango da.

Hitzarmen honen 51. atalean oharremandako laguntza-fondoko azpibatzerdeari dagokio kalte ekonomikoaren zenbatekoa zehaztea, hori oinarri hartuta, egin daitezen eskabideei erantzuteko. Fondo banatu eta gero, gerakinik badago, horrekin zer egin ere berak erabakiko du.

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

Artículo 12.º: Subvención por la compra de vivienda habitual

A partir del día 1 de enero de 1994 quedó suprimida esta subvención que no obstante continuarán disfrutando quienes hubieran accedido a la misma con anterioridad a la citada fecha.

Artículo 13.º: Indemnizaciones por jubilación voluntaria

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

Edad	N.º Mensualidades
60 años	15 mensualidades
61 años	12 mensualidades
62 años	9 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	3 mensualidades

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 a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

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

La solicitud deberá ser presentada por el interesado 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 del interesado de la Resolución del I.N.S.S., donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta certificación del I.N.S.S. en la que se acredite que el interesado no se halla incurso en expediente de invalidez.

Artículo 14.º: Fondo Social

Se constituirá un fondo económico dotado de 20.000.000 PTA para 1996. Dicho fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en este Título, y otras causas de naturaleza excepcional.

A la Subcomisión de Fondo Social, prevista en el art. 51 del presente Acuerdo, corresponderá la determinación de la cuantía de quebranto económico como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes que se formularan. Asimismo, le corresponderá 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

tezke, eta Bitariko Batzordearen eskumenekoa izango da erabakia hartzea.

III. IDAZPURUA: LANALDIA, EGUTEGIA, ORDUTEGIA ETA OPORRAK

15. atala: Urteko landaldia eta lanaldi-mota

Akordio honen esparruan sartzen diren langileen urteko ohiko lanaldia 1.660 ordukoa izango da 1996 urterako. Lanaldia zatituta egongo da.

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

Ohiko ordutegi arruntaren gehieneko iraupena dela eta, istripuak eta aparteko beste kalte batzuk aurrikus-teko edo konpontzeko nahiz sarri gertatzen ez diren edo premia-koak diren gertakariei aurre egiteko sartutako gehiegizko orduak ez dira kontuan hartuko.

16. atala: Eguneroko lanaldia, ordutegia eta malgutasuna.

1. Urte osoko zatitutako eta ohiko lanaldia goiz eta arratsaldeko lanaldia izango da. Astelehenetik ostegunera bitarteko lanaldi zatituak urtero lan-egutegian finkatuko den iraupena izango du.

Arratsaldeko lana bi ordu t'erdikoa izango da gutxienez.

Arratsaldeko ohiko lanaldian jendaurreko ordutegia hiruretatik bostak artekoa izango da.

2. Ostiraletako ordutegi jarraia 7 ordukoa izango da, udako lanaldian izan ezik.

3. Udako lanaldi jarraiak 15 aste-ko iraupena izango du eta ekaineko lehen edo bigarren astelehenean hasiko da. Egune-ko sei ordu t'erdiz egin beharko da lan hona-ko ordutegi honen arabera:

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

Irteera: 6 ordu t'erdiko lanaldia bukatu ondoren.

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

Zerbitzu Zuzendaritzek lanaldiak eta ordutegiak betetzen ote diren ikusiko dute, Sailordetza, Idazkari-tza eta Zuzendaritza guztien lankidetzarekin. Ez bete-tzeak eta arau-hausteak zuzentzeko neurriak proposatu-ko dituzte.

17. atala: Homologatu gabeko langileen lanaldia

los que competirá a la Comisión Mixta Paritaria su resolución.

TÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 15.º: Jornada de trabajo anual y tipo de jornada

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será de 1.660 horas en 1996, siendo su régimen la jornada partida.

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

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

Artículo 16.º: Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad

1. La jornada anual partida y normalizada se compone de jornada de mañana y de tarde. La jornada partida efectiva diaria de trabajo de lunes a jueves tendrá la duración que se determine anualmente en el calendario laboral.

La jornada de tarde será, al menos, de dos horas y media de presencia mínima efectiva.

El horario al público en la jornada ordinaria de tarde será de 15:00 a 17:00 horas.

2. La jornada continuada de los viernes (excluidos los comprendidos en el período de jornada de verano) será de 7 horas.

3. Y la jornada continuada de verano, que tendrá una duración de 15 semanas comenzando el primer o segundo lunes del mes de junio, será de seis horas y media de trabajo efectivo diario conforme al siguiente horario:

Entrada: A las 8:00 horas con flexibilidad hasta las 8:00 horas 30 minutos.

Salida: Una vez cumplimentada la jornada efectiva diaria de 6:00 horas y media

4. Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, así como todo incumplimiento sobre normativa de calendario laboral requerirán el aviso inmediato al 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.

Artículo 17.º: Jornada del personal no homologado

Urteko lanaldia 15. atalean aipatutakoa baino murriztagoa, ordutegia 16. atalean aipatutakoa ez bezalakoa eta lanaldi jarraia urte osokoa duten langileei ez zaie egoera aldatuko, lanaldiari buruzko ezaugarri bereziekin jarraituko dute, eta 63. atalaren arabera ordainsaria jasoko dute. Lan-egutegiaren arabera ezarriko da dagokion egokitzapena.

18. atala: Egutegia

Urteko lanaldi-banaketa berbera izango da langile guztientzat. Justizi, Ekonomi, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak ezarriko du lan-egutegia.

Administrazioak urtero lan-egutegia sindikatuetakordezkariekin negoziatuko du eta gero jendaurrean azalduko du, Akordio honen eraginpean dauden Euskal Autonomi Elkarteko erakunde guztiek horren berri izan dezaten.

Lan-egutegia egiterakoan ez dira laneguntzat joko:

1. Urte osoko igandeak.
 2. Euskal Autonomi Elkarteko jaiegunak.
 3. Justizi, Ekonomi, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak ezarritako tokian tokiko jaiegunak.
 4. Abenduak 24 eta 31.
 5. Jaiegun errekupe-ratutzat joko dira urte osoko larunbatak.
- Aste Santuan eta Eguberrian ere jaiegun errekupe-ratuak hartu ahal izango dira.
- Aste Santu eta Eguberriak baimen-txandetan aldi-baterako gaisotasun edo amatasuneko egoerarik gertatzen bada, baimen-txanda horietaz gozatzeko eskubidea izango da, eta bakoitzaren Zerbitzu Zuzendaritzarekin jarri behar da ados egunok hartzeko.

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

Urteko lanaldiaren banaketa goian azaldutako irizpideen arabera ezarri ondoren ezingo da aldaketarik egin, oso kasu berezietan izan ezik eta alderdien harteko adostasuna lortu ondoren.

Jendaurreko zerbitzuetan eta hala behar duten unitateetan lanaldiaren banaketa garatu beharreko eginkizunetara egokituko da eta lan-egutegiak kontuan izango ditu ezaugarri horiek. Agintari eta organo aginpidedunak egingo ditu egokitzapenak, sindikatuetakordezkariekin aurrez akordio bat lortu ondoren.

19. atala: Benetako lana

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

20. atala: Txandakako lana

Al personal que tiene una jornada anual menor a la señalada en el art. 15 con un horario específico distinto al contemplado en el art. 16 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 63. A través del calendario laboral se establecerá la correspondiente adecuación.

Artículo 18.º: Calendario

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

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

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

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

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad.

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

Los funcionarios que no presten servicio durante el año completo, disfrutarán de la parte proporcional que les 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 entre las partes.

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 previo acuerdo con la representación sindical.

Artículo 19.º: Trabajo efectivo

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

Artículo 20.º: Trabajo a turnos

1. Beren eginkizunak direla eta txandatan antolatu behar diren zerbitzu, tegi edo bulegoetan txandaka egingo da lana.

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

Lan-txandak hauexek izango dira:

GOIZEAN 06:00etatik 14:00etara

ARRATSALDEAN 14:00etatik 22:00etara

GAUEAN 22:00etatik 06:00etara

21. *atala*: Lanaldi bakoitzaren arteko etenaldia

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

22. *atala*: Gaueko lana

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

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

23. *atala*: Atsedenaldiak eta jaiegunak

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

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

Larunbatetan eskaintzen den zerbitzuaren zabal-kuntza langile boluntarioekin egingo da. Beste kasuetan, aldiz, sindikatuetakoa ordezkariarekin hitzarmena egin eta gero baino ez da ezarriko zabalkuntza. Nolanahi ere, bi aldeek agintzen dute zerbitzua betetzea bermatuko dutela.

24. *atala*: Igandeetan edo jaiegunetan egindako 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.

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

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.

Los turnos de trabajo serán:

MAÑANA 6:00 horas a 14:00 horas

TARDE 14:00 horas a 22:00 horas

NOCHE 22:00 horas a 6:00 horas

Artículo 21.º: 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 22.º: 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 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

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

Artículo 23.º: 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 9:00 horas a las 13:00 horas 15 minutos, manteniéndose el horario de apertura al público vigente. 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 previo pacto con la representación sindical. Ambas partes se comprometen a garantizar la prestación del servicio.

Artículo 24.º: Compensación de trabajo en domingo o festivo

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

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

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

25. *atala*: Astegunez soberan egindako lanorduen ordaina

Langileek astegunez, larunbat errekuferatuetan eta txanda errekuferatuetan lanalditik kanpo sartutako ordu bakoitzeko ordu t'erdiko ordaina hartzeko eskubidea izango dute. Zerbitzuko beharrak direla eta, buruek atzeratu ezin diren lanak egiteko agintzen dutenean sartuko dira orduak. Sartutako orduak egiaztatu egin beharko dira.

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

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

26. *atala*: Oporrak

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

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

3. Oporren orde ezingo da dirurik eskuratu, ez osorik ez eta zati batean ere, langilearen kontratua urtea amaitu aurretik bukatzekoa denean edo langilea eginkizunetatik kenduta aitortu eta oporrak osorik edo zati batean oraindik hartzeko dituen kasuetan izan ezik. Salbuespen dira, bada, jubilazio-kasuak eta lan-utzialdiak, eta ezingo da kalteordainik jaso dirutan.

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

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

Sail bakoitzak egingo du bere opor-taula eta gero Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzari bidaliko dio,

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 25.º: 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 sus 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.

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 que deberá comunicarlo a la Dirección de Servicios, Delegado o Responsable de la unidad administrativa correspondiente que a su vez lo notificará a la Dirección de Negociación Colectiva. En caso de imposibilidad de disfrute por necesidades de servicio se abrirá un nuevo plazo trimestral

Artículo 26.º: Vacaciones

1. Todos los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de un mes.

2. Para los que 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 excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, o sea declarado éste en la situación de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional. Se exceptúan los supuestos de jubilación y declaración de situación de excedencia, en los que no cabrá la compensación en metálico.

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

zerbitzuko premiei dagozkien arrazoiak azalduz.

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

c) Arau orokorra aurreko lerroaldietan azaldutakoa baldin bada ere, zerbitzu zuzendaritzek ekainetik irailera kanpo astebeteko edo hilabeteko oporrak hartzeko baimena eman ahal izango dute, gorabehera horien berri Negoiazio Kolektiboko 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 beharrak direla eta Administrazioak oporrak ekainetik irailera doan epe kanpo hartzeko agindua ematen badie langileei, bai opor-aldi osoa zein zati bat izan, beste bost astegunez luzatuko zaizkie oporrak langile horiei, edo aipatutako alditik kanpo izandako egunen heinean.

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

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

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

g) Oporretako taula urteko lehen hiruhilekoan egingo da.

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 beharrak direla eta Administrazioak oporrak hartzeko egunak aldatzen baldin baditu, gorabehera horrek langileari sortarazi dizkion gastuak ordaindu beharko dizkio; horretarako, langileak egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu eta ezin du gastu Ohoriek egiteko zabarkeriatan ibili.

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

IV. IDAZPURUA: LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

27. atala: Lizentziak eta baimenak

pondientes a las necesidades de servicio propio, se dará traslado a la Dirección de Negociación Colectiva.

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

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

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 un periodo total o parcial 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.

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 dentro del período referido.

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

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

6. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando el interesado 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, modifíquese la fecha de disfrute de las vacaciones, el trabajador 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 del trabajador 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: LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 27.º: Licencias y permisos

1. Akordio honen esparruan sartzen diren langileek ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ondoren zehazten diren arrazoi eta denboragatik:

- a) Istripu edo gaixotasunengatik lizentzia.
- b) Haurdunaldi, erditze eta ugatzaldiagatik lizentzia.
- c) Aitatasunagatik lizentzia.
- d) Umeordea hartzeagatik lizentzia.
- e) Norberaren edo ahaideen ezkontzagatik lizentzia.
- f) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatik lizentzia.
- g) Derrigorrezko herri-eginbeharrak edo norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia.
- h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

i) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

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

a) Adin-gabeak, gorputz, adimen eta zentzumen-elbarriak eta 2. mailara arteko ahaideak zaintzeko baimena.

b) Lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

c) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egiteko baimena.

d) Kontsulta, tratamendu eta mediku-araketak egiteko baimena.

e) Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimena.

f) Norberaren eginkizunetarako baimena.

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

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

Nolanahi ere, 39. atalean aurrikusten den baimena ematea dagokion Zerbitzu Zuzendaritzaren aginpidea izango da beti. 42. eta 43. ataletan aurrikusten diren baimenak Funtzio Publikoko Zuzendaritzaren oniritzia beharko dute baina baimen-eskaera 15 egunekoa baino laburragoa baldin bada Zerbitzu Zuzendaritzaren esku egongo da erabakia, hartu ondoren Negoiazio Kolektiboko Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaiolarik.

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

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por adopción.
- e) Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- f) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

g) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.

h) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

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

a) Cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y parientes hasta 2.º grado.

b) Realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeñe.

c) Realización de estudios no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

e) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

f) Permiso por asuntos propios.

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

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

En cualquier caso la concesión del permiso previsto al artículo 39 será siempre potestad de la Dirección de Servicios correspondiente. Igualmente los permisos a que se refieren los artículos 42 y 43 deberán ser previamente informados por la Dirección de Función Pública salvo en el caso de petición por período inferior a 15 días que corresponderá resolver a las Direcciones de Servicios, sin perjuicio de la obligatoriedad de su posterior comunicación a la Dirección de Negociación Colectiva.

28. *atala*: Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasunak

Ugatzaldiagatiko etena eta gorputz, adimen eta zentzumen elbarriak, adin-gabeak eta 2. mailara arteko ahaideak zaintzeko ordutegi-murrizketa batera har daitezke; baina aurreko atalean azaldutako gainerako lizentzia eta baimen guztien kasuan, ezinezkoa da aldi berean bat baino gehiago hartzea. Arauz tokatzen diren oporraldietan ere ezin dira ordaindutako lizentziak edo baimenak hartu.

29. *atala*: Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzia

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

2. Aldibaterako baliaezintasuneko egoeretan Administrazioak osagarriak ordainduko ditu, enpleguak, gaixotasuna edo istripua izanez gero, lantzeren %100 jaso dezan, bajan dagoen artean, baina 18 hilabeteko muga dagoela.

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

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

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

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

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

4. Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzian dagoela

Artículo 28.º: Incompatibilidad entre licencias y permisos

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos o psíquicos y parientes hasta el 2.º grado, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 29.º: Licencias por enfermedad o accidente

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

2. La Administración en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el empleado 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 Servicio Médico de Empresa, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación.

La negativa del empleado a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado.

3. Agotado el citado período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el funcionario 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 dado de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del I.N.S.S.

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

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

4. En los casos en que durante el disfrute de la licen-

langileak norbere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin behar dio Administrazioari hilabeteke epean, ireki dakiokeen zigorbidezko espedientearen kalterik gabe.

5. Gaixoaldia edo istripualdia, borondatez eta arrazoirik gabe, luzatzen duen langileak zigorbidezko araukiko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko.

30. atala: Haurdunaldi, erditze eta ugatzaldiagatik lizentzia

1. Euskal Autonomi Elkartearen Administrazioako emakume langileek, haurdunaldi eta erditzeagatik, dagokien lizentzia hartzeko eskubidea dute. Hamazazpi asteko iraupena izango du lizentziak, hemeretzi astera luza daitekeela, erditze anizkoitza izanez gero. Langileak nahi duen eran banatuko du lizentzialdia, baina sei aste erditu eta berehala hartu behar ditu nahitaez. Ama hilez gero, aitak hartu ahal izango du amari zegokiona. Lizentzialdia osorik amaitu eta gero, emakume langilea lanean hasteko gauza ez bada, Lanerako Ezintasun Iragankoragatik (ILT) baja-egoerara aldatuko da, bete beharreko izapideak eginez.

Oporraldia eta lizentzialdia (haurdunaldi, erditze eta ugatzaldiagatik) elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion urtea amaiturik egon.

Aita eta ama lanean ari badira, lizentzialdiaren hasieran amaren esku egongo da aldiaren azkenengo elkarren jarraiko lau aste gehienaz aitak hartzen dituen erabakitzea, beti ere ama lanera itzultzea bere osasunerako kaltegarria ez bada.

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

Emakumeak aurreko pasartean azaldutako lizentziari eutsi, edo denbora hori haurdunaldi, erditze eta ugatzaldiagatik lizentziari gehitzeko aukera izango du. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira; hori dela eta, funtzionarioak, lizentzia eskatzerakoan, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, oporrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adiera-

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

5. El trabajador que 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 30.º: Licencia por embarazo y alumbramiento; y lactancia

1. Las empleadas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a diecisiete semanas, ampliables por parto múltiple hasta diecinueve semanas. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por I.T., debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

2. Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo menor de diez meses que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el

zi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

3. Administrazioak ordainduko ditu laguntza osagarriak, haurdunaldian dagoen bitartean ordainketen %100a jaso dezan emakume horrek.

31. atala: Aitatasunagatikozko lizentzia

1. Erditze-kasuan, aitak hiru laneguneko lizentzia, jarraian edo ez, izango du, umea jaio eta 15 eguneko epearen barruan.

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

32. atala: Umeordea hartzeagatikozko lizentzia

Bederatzi hilabetetik beherako umeren bat umeordetzan hartzen bada, 8 asteko baimena jasoteko eskubidea izango du funtzionarioak, aukeran, bai administrazioak edo epaileek umea hartzeko erabakia ematen dutenetik kontatuta, bai epailearen erabakiz umeordetza eratuta gelditzen denetik kontatuta. Umeordetzan jasotako seme-alabak bederatzi hilabete baino gehiago baditu, baimena, gehienez ere, 50 eguneko izango da. Aitak eta amak, biek ere, lan egiten badute, bietako bat baino ezingo da baliatu eskubide hortaz. Hala ere, aitaren eta amaren artean bana ditzakete lizentziako egunak, baina bion artean 50 egunak gainditu gabe.

Umeordetza nazioartekoa bada, eta, hori egiteko, ezinbestekoa bada norbera atzerrira joatea, eta behar den moduan egiaztatzen badu, horretarako beharrezkoa den denbora guztirako lizentzia hartzeko eskubidea izango du, baina inoiz ere 15 egun baino gehiagorako.

33. atala: Norberaren edo ahaideen ezkontzagatikozko lizentzia

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

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

2. Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketak) hasten den enpleguatutako lizentzia horretaz baliatzeko eskubidea izango du, beti ere hori hala dela frogatzen badu, interesdunak bizi diren tokiko udalaren bizikidetzaren agiriaren edo, Elkarke-ta Zibilen Udal Erregistroaren bidez, horrek emandako egiaztatutako bidez.

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

tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

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

Artículo 31.º: Licencia por paternidad

1. Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

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

Artículo 32.º: Licencia por adopción

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario tendrá derecho a un permiso de 8 semanas contadas, a su elección, 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. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de 50 días naturales. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Podrán distribuirse los días de licencia entre el padre y la madre sin superar los 50 entre ambos.

En el supuesto de adopción internacional, si resultara inexcusable para constituir la, el desplazamiento personal a un país extranjero, y así se acreditara suficientemente, se tendrá derecho a licencia por el tiempo que resulte necesario para ello, y en todo caso por un período no superior a 15 días naturales.

Artículo 33.º: Licencia por matrimonio propio o de parientes

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

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

2. Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

Únicamente podrán disfrutar esta licencia los empleados públicos cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

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

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

34. *atala*: Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatikko lizentzia

1. Langileak arrazoi honegatik har dezakeen lizentziaren iraupenaldiak honako hauek dira: ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara arteko ahaideen heriotzagatik, 3 lanegun; senar-emazte, bizikide edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun; ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara arteko ahaideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik, 2 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 egiaztaturiko gaixotasun larriaren kasuetan, langileak, lehenengo lizentzia amaitu eta 30 egun igaro ostean, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, baina bizilekutik urrun gertatzeagatik ez du oraingo honetan egun-gehitzerik izango.

4. Aurrekoetan ezarritakoaren ondorioetarako, Enpresako Medikuko Zerbitzuak halakotzat jotzen duena izango da gaixotasun larria.

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

35. *atala*: Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak edo norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia

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

2. Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira derrigorrezko eginkizunak:

a) Epaitegi, komisaldegia, gobernu zibil edo militarren deiak, ikuskapenak, militar edo armenak, nortasun-agiria, pasaportea, egiaztagiria eta erregistro-izapideak herri-erakundeetan.

b) Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailako gorputzez edo adimenez elbarritutakoa ahaideei

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

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

Artículo 34.º: Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

1. La licencia a que tiene derecho el/la trabajador/a 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 o compañero-a o hijo-a. 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/a.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, en los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por el Servicio Médico de Empresa.

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

Artículo 35.º: Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal

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

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

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

b) Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta 2.º grado de consanguinidad ó

laguntzea, beren egoerari dagozkion izapideak egiten.

c) Gida-baimena eskuratzeko edo eraberritzeko azterketa.

d) Eskribauen deiak eta izapideak.

e) Herri-erakundeetan egin beharreko izapideak.

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

36. atala: Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia

Langileak, ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 lane-gun izango ditu horretarako, behar bezala frogatzen badu.

37. atala: Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia

1. Sindikatuen edo langileriaren ordezkari-lanak egiten dituzten langileek, hitzarmen honetan ezarritakoaz baliatuz, dagokien lizentzia har dezakete, indarrean dagoen araubidean eta hitzarmen honetan ezarritako egoera, epe, baldintza eta aginduen arabera.

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

38. atala: Adin-gabeak, gorputz, adimen eta zentzumen elbarriak eta 2. mailara arteko ahaideak zaintzeko baimena

Langileak bere kontura gorputz, adimen edo zentzumen elbarria, sei urte baino gutxiagoko haurra edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den 2. mailara arteko ahaiderik badauka, horren legezkotasun duela, laneguna murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren heren edo erdikoa izango da eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

39. atala: Lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena

1. Euskal Autonomi Elkartearen zein Estatuko gainerrako 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

afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

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

Artículo 36.º: Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente.

Artículo 37.º: Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal

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

2. En todo caso, los trabajadores que formen parte de la Mesa Negociadora del Acuerdo tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el Secretario de Mesa conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato de las ausencias del trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 38.º: Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o pariente por consanguinidad hasta 2º grado que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el trabajador podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 39.º: 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 los trabajadores que sean admitidos 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 Insti-

(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 eritzia.

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

4. Baimen honek araudiz ezarritako zerbitzu-kalte-ordainak eskuratzeko eskubidea emango du.

40. atala: Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egiteko baimena

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

41. atala: Kontsulta, tratamendu eta mediku-araketak egiteko baimena

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

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

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

42. atala: Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimena

1. Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, symposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, ihardunaldi eta beste edozelako zientzia, teknika edo lanbideko ekitalditara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharriak 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.

tuto 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 40.º: 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 tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 41.º: Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

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

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

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

Artículo 42.º: Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional

1. Asimismo, podrá concederse permiso retribuido a los trabajadores 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 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 del interesado.

43. atala: Norberaren eginkizunetarako baimena

1. Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi borobilagatik ez bada, ihardunean hasi edo lanera birsartu 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 hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan urte bitik behin. Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, hiru elkarren jarraiko hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

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

Ikasketa ofizialak egitearren lanaldia heren batean murriz daiteke, hala erabakitzen bada, soldatak halaber hein berean murriztuko dira.

Garatzeko bidean aurkitzen diren herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, beti ere gobernu kanpoko erakundeek babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezingo da urtebete gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxiengo aldia hiru hilabetekoa izango da.

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

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

Idazati honetan aipatutako baimek eskertu libre hartutako denboragatik ez da inolako ordainketarik jasotzeko eskubiderik izango; eta, Zerbitzu zuzendaritzek hortaz xedatu dezatenarekin bat etorriz, orduak bete beharra ere gerta daiteke, zerbitzuko premiei erantzun behar zaienean.

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

Eskabidea urtebeterako izan behar da gutxienez. Baimen horren gozamina amaitu eta gero, ezingo da

Artículo 43.º: Permiso por asuntos propios

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

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

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres 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 hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute tres meses.

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

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

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

3. El funcionario de carrera podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad o en un tercio 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

beste halako baimenik eskatu, harik eta gozamina amaitzen denetik hiru urte igaro arte. Jarduneko zerbitzuan sartu edo zerbitzura itzuli ondoren bi urte pasa eta gero baino ezingo da eskatu baimen hori.

4. Baimen hau ematea, edozein modukoa dela ere, zerbitzuaren beharrianen baldintzapean egongo da.

44. *atala*: Soldadutzan aritzeko edo ordezkatzeko gizarte-zerbitzua emateko egoera

1. Langileak soldaduzkara joateko agindua erakutsi eta berehala aitortuko zaio zerbitzu berezietako egoera hori, hots, soldaduzka edo ordezkatzeko gizarte-zerbitzua betetzeko egoera.

2. Soldadutza edo ordezkatzeko gizarte-prestazioa amaitu eta hurrengo 30 egunetan itzuli behar du langileak lanera.

3. Diru-laguntza gisa bi aparteko lansariren besteko zenbatekoa emango zaio.

4. Intsumitu izatearren pena betetzen ari den karrerako funtzionarioak eskubidea izango du bere lanpostua gorde-ta edukitzeko, pena betetzen ari den denbora guztian.

V. IDAZPURUA: SINDIKATUEN LANA ETA PARTAIDETZA

45. *atala*: Sindikatuen lana eta partaidetza

1. Indarrean dagoen araubidean eta Euskal Autonomi Elkarte Administrazio Eskubide Sindikalei buruzko Abiaburu-Akordioan ezarritakoaren kaltetan joan gabe, eta Administrazioak bere burua antolatze duen ahalmena berariaz onartzen delarik, negoziatzeko, sindikatuen partaidetza eta, azken finean, elkarrizketan oinarritutako harremanei eustea oinarritzeko osagaiak dira Administrazioak eskaintzen dituen zerbitzuak eraginkorragoak eta hobeak izan daitezen.

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

3. Langilego-batzordekideek eta sindikatu-ordezkariek, beren eginkizunetarako erabat liberatuta ez badaude edo beren lanetarako dituzten orduak ez badaude egutegi zehatz bati lotuta, dagozkien orduek baliatzeko asmoa 24 ordu aurretik jakinarazi behar diote hurbileneko arduradunari, premiazko edo ezinbesteko arrazoirik ez badago, behar bezala frogaturik.

4. Langilego-batzordekideei onartzen zaizkien bermeak eta informazio-eskubideak berdin onartzen zaizkie sindikatu-ordezkariei.

5. Sindikatu-sailen eta Administrazio organoen arteko harremanak estutzearen, eta sindikatuak berak eta beren sailak lotuago egon daitezen, ordezkari diren erakundeetako sindikatu-sailek beren kideen artean bat izendatu ahal izango dute, lanalditik erabat aske izateko, beste kideek sindikatu-eginkizunetarako dituzten orduak kendu barik. Egoera horretan dagoen bitartean herri-langileak ez du inolako lansaririk jaso-

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 subordinado a las necesidades del servicio.

Artículo 44.º: Situación por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria

1. La situación de servicios especiales para el cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria, se declarará al trabajador sin otro requisito que el de justificar la orden de incorporación.

2. El trabajador se reintegrará al servicio dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que hubiere terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

3. Se percibirá como ayuda económica el importe equivalente a dos pagas extraordinarias.

4. El funcionario de carrera que estuviera cumpliendo pena por insumisión, tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el tiempo de cumplimiento de la misma.

TÍTULO V: ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 45.º: Acción y participación sindical

1. Sin perjuicio de aplicación de la normativa legal existente y de lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales 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. Los miembros de Juntas de Personal y Delegados 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 Sindicales las mismas garantías y derechos de información que los reconocidos a los 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 aquellas y sus respectivos sindicatos, las secciones sindicales de las organizaciones representativas podrán nombrar, de entre sus miembros, a uno con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al

ko.

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

Hori dela eta, sindikatuekiko harremanak eta partaidetza bideratzeko, Administrazioa Zaharberritzeko Bulegoak (OMA) proposatzen dituen neurriak, langilegoarekin 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. IDAZPURUA: LANEAN SARTZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEA

46. atala.: Lanean sartzea eta lanpostuak betetzea

Karrerako funtzionario izatearen bidez, Autonomi Elkarteko administrazioan bitarteko funtzionario gisa edo aldibaterako diharduten langileak lanpostuan behin-betiko geratzeko aukera izan dezatela nahi dute sinatzaileek. Nahi edo borondate hori 1989. urtean izan zen ohiz kanpoko lan-eskaintzan hasi zen gauzatzen. 51. atalean esaten dena betez, eta ohartemandako epea baino bi hilabete lehenago gutxienez, hurrengo lan-eskaintza publikoaren oinarriak eta, beste merezimendu batzuen artean, langileok autonomi elkarteko administrazio orokorrean aldez aurretik eskainitako zerbitzuak balioesteko irizpideak nola ezarri aztertuko da.

Behin-behineko eginkizunak betetzeko langileak hautatzeko irizpideei dagokienez, Gobernu-Kontseiluak 1990eko urriaren 23an hartutako akordioa irizpideak beteko dira, eta Sartzeari buruzko Azpibatzaordearen aktetan esaten dena ere kontuan izango da, irizpide horiei eragiten badie. Gobernu-Kontseiluaren akordio horretan 1990eko irailean administrazioaren eta E.L.A., CC.OO. eta U.G.T.ren artean lortutako akordioa onartu zen.

Langileak hautatzeko irizpideak aztertu egingo dira, eta, onartzen diren egunetik aurrera, aldibaterako egitekoak betetzeko langileak hautatu behar direnean ere aplikatuko dira azterketaren ondorioz sortutako arauok. Jaurlaritzaren Kontseiluak onartu behar ditu, eta lekualdaketa-lehiaketa erabaki eta gero aplikatuko dira.

Sindikatueta ordezkariekin hitzartuko dira aurreko idatzian aipatutako arauak, eta honako poltsa hauek kudeatzeko irizpideak finkatuko dituzte:

1. 1 zenbakiko poltsari eutsi egingo zaio. 1990eko urriaren 23ko Jaurlaritzaren Kontseiluaren Akordioaren 1. idatzian sortu zen hori. Horrela, jakina, poltsan sartzeko baldintzak bete arren poltsa sortu zenean sartu ez zirenak sartu ahal izango dira.

2. Aurreko 1. idatzian ohartemandakoari jarraituz eratutako langileen zerrenda nahikoa ez bada sortutako premia guztiei erantzuteko, bigarren poltsa bat egingo

resto de los miembros. El empleado público mientras permanezca en esta situación no percibirá retribución alguna por ninguno de los conceptos.

6. Ambas partes entienden que la participación del personal en la modernización de la Administración es una de las claves del éxito de la misma.

En tal sentido, a fin de garantizar la comunicación y participación sindical en esta materia, la Administración se compromete a informar y negociar con las Centrales sindicales aquellas medidas propuestas por la Oficina para la Modernización de la Administración (OMA) 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 DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 46.º: Acceso y provisión de puestos

Es voluntad de los firmantes posibilitar la consolidación de un puesto de trabajo al personal interino o temporal en la Administración de la Comunidad Autónoma mediante el acceso a la condición de funcionario de carrera, voluntad cuya materialización se inició con motivo de la Oferta Extraordinaria de Empleo de 1989. En los términos recogidos en el artículo 51, con un mínimo de dos meses de anticipación a la fecha prevista, se abordarán las bases de la próxima Oferta de Empleo Público así como el establecimiento de los criterios de valoración que, entre otros méritos, proceda atribuir a los servicios previos prestados en la Administración General de la Comunidad Autónoma por este personal.

En cuanto a los criterios de selección de personal para el desempeño de funciones transitorias se estará a los criterios establecidos en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de octubre de 1990, por el que se aprobó el acuerdo alcanzado en setiembre de 1990 entre la Administración y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., y UGT, así como al contenido de las actas de las Subcomisión de Acceso en lo que afecte a tales criterios.

Los criterios de selección actuales serán objeto de revisión con objeto de que la normativa resultante, que será aprobada por el consejo de Gobierno, sea de aplicación desde su aprobación a la selección de personal para desempeñar funciones transitorias, en todo caso a partir de la resolución del concurso de traslados.

La normativa mencionada en el apartado anterior, que será objeto de pacto con la representación sindical, establecerá los criterios de gestión de las siguientes bolsas:

1. Mantenimiento de la Bolsa 1, resultante del apartado 1 del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de octubre de 1990, posibilitándose la incorporación de quienes cumpliendo los requisitos para estar integrados en las mismas, no se incluyeron en el momento de su constitución.

2. En el supuesto de que la relación de personal constituida conforme a lo previsto en el apartado 1 resultara insuficiente para atender la necesidad plantea-

da, eta Euskal Autonomi Elkarte Administrazioan zerbitzuak bete dituztela egiazta ditzaten pertsonak sartuko dira bertan (Ertzaintzakoak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko irakasleak eta Osakidetza menpeko osasun-instituzioetako zerbitzuko langileak kanpoan direla); hurrenkera egiteko, zerbitzuak betetzen emandako denbora egiaztatu behar da, denbora araberako egingo da eta.

3. Hala ere, aurreko idazatietan oharremandakoa nahikoa ez bada, sortutako premiei erantzuteko, beste hirugarren poltsa bat egingo da. 1990eko urriaren 23ko Jaurlaritzaren Kontseiluaren Akordioaren ondorioz sortutako poltsetakoren batean sartutako pertsonen osatuko dute hirugarrena, nahiz eta Administrazioan zerbitzurik bete izan ez duten 2. idazatian azaldutako moduan. Zerrenda horretako pertsonen hurrenkera, bestalde, Jaurlaritzaren Kontseiluaren Akordio hori aplikatuz dagokien lehentasun-hurrenkera izango da.

4. Lanerako berariazko kualifikazioa berhar denean, edo egindako zerrendetan aukeran langilerik ez dagoenean, poltsa bereziak egin eta mantentzeko negoziatioak egingo dira, baldin eta aurreko idazatietan oharremandakoa moduan konpontzen ez badira sortutako premiak.

5. Salbuespenez, lekualdaketa-lehiaketa erabaki eta gero hutsik gelditutako lanpostuetako egitekoak aldi baterako beteko dituzten langileak hautatzeko prozesuan, poltsetan dauden pertsonen agertutako aukerarekin bat etorritik egingo da langileen atxikipena, horretarako dei egingo den bilkuran, aurreko idazatietan ezarritako lehentasun-hurrenkerako irizpideak kontuan hartuta.

47. atala.: Zerbitzu-eginkizunak

Zerbitzu-eginkizunak egon ahal izango dira ondorengo kasuetan:

47.A) Lanpostu hutsak betetzeko zerbitzu-eginkizunak.

Salbuespeneko kasuetan, aurrekontu barruko lanpostu hutsak, premia handiko eta atzeratu ezineko egoeretan, langileen ordezkariak aldez aurretik horren berri emanda, borondatezko zerbitzu-eginkizunen bidez bete ahal izango dira. Horrek indarrean jarraituko du lanpostu hori arauz bete arte. Baina beti hurrengo lehiaketan eskaini beharko da. Dena den, hori hala izanik ere, lehiaketa baino lehenagoko edozein momentutan bertan behera uztea erabaki ahal izango da.

Betegabe dagoen lanpostua, Ekonomi Kontrolerako Bulegoaren eta Funtzio Publikoaren aldeko iritziak jasotzen diren, langileei eskainiko zaie. Horretarako, sail guztietan eta lurralde-ordezkaritzetan dauden iragarkioetan horren berri emango da eta langileen ordezkariak ere jakinaraziko zaie. Iragarkian lanpostuaren izenak, mailak, tokiak eta betetzeko eskatzen diren baldintzak agertu beharko dira, eta baita eskaerak aurkezteko epe zehatza zein den, bost asteguneko hain zuzen ere.

Zerbitzu-eginkizunetarako deialdien eskaerak administrazio- eta gaitasun-baldintzak eta lanpostu-zerrendan jasota dauden beste edozein motatako baldintzak ere azaldu beharko dituzte.

da, se acudirá a una segunda bolsa, integrada por las personas que acrediten haber prestado servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma (excluidas la Ertzaintza, el personal docente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, y el personal al servicio de instituciones sanitarias dependientes de Osakidetza), ordenándose según el tiempo de prestación de servicios que se acredite.

3. Cuando la necesidad planteada no pudiera ser atendida en la forma prevista en los apartados anteriores, se acudiría a una tercera bolsa, constituida por aquellas personas que, integradas en alguna de las bolsas derivadas del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de octubre de 1990, no hubieran prestado servicios en la Administración en la forma descrita en el apartado 2. Las personas incluidas en esta relación, mantendrán el orden de prelación que tuvieran en aplicación del citado Acuerdo de Consejo de Gobierno.

4. Se negociará la constitución y mantenimiento de bolsas específicas, cuando por la particular cualificación profesional o por la carencia de personal disponible en las relaciones existente, la necesidad planteada no fuera resuelta en la forma prevista en los apartados anteriores.

5. De forma excepcional, en el proceso de selección de personal para el desempeño de funciones transitorias en las vacantes consecuencia de la resolución del concurso de traslados, la adscripción del personal se realizará en sesión convocada al efecto de conformidad con la opción que manifiesten las personas incluidas en bolsas, con los criterios de prelación establecidos en apartados anteriores.

Artículo 47.º: Comisiones de Servicio

Podrán conferirse comisiones de servicio en los siguientes supuestos:

47. A) Comisión de Servicios para cobertura de vacantes.

Con carácter excepcional la cobertura de las vacantes presupuestarias podrán ser asignadas, en caso de urgente e inaplazable necesidad, previa información a la representación del personal, en régimen de comisión de servicios de carácter voluntario, la cual mantendrá su vigencia hasta la cobertura reglamentaria del puesto que, en todo caso, deberá ser ofertado en el inmediato concurso que tuviere lugar, sin perjuicio de cual, y en cualquier momento anterior, podrá determinarse libremente la finalización de la misma.

La vacante existente, previos los informes favorables de la Oficina de Control Económico y de la Dirección de Función Pública, se ofertará al personal mediante anuncios que se insertarán en los tablones que a tal efecto existen en los distintos Departamentos y en sus Delegaciones Territoriales, poniéndose en conocimiento de los representantes de los trabajadores. En el anuncio deberá constar la denominación del puesto, nivel, localización y requisitos exigidos para ocupar el mismo, así como el plazo concreto de presentación de solicitudes que serán de cinco días hábiles.

Las solicitudes de convocatoria de la comisión de servicios deberán indicar los requisitos administrativos, aptitudinales y de cualquier otro tipo recogidos en la relación de puestos de trabajo.

Eskabideak egiteko epea amaitu ondoren, Saileko Zerbitzu zuzendariak edo bere ordezkariak erabaki-proposamen bat egingo du erabili diren irizpideak eraskinean azalduz eta Funtzio Publikorako Zuzendaritzara bidaliko du beren iritzia eman dezaten. Azkenik eta Funtzio Publikorako Zuzendaritzaren txostena ikusiz, Zerbitzu Zuzendaritzak dagokion erabakia hartuko du. Nolanahi ere, espediente langileen ordezkarien esku egongo da, eta erabakiaren kopia lortu ahal izango dute. Era berean, hautatuak izan ez diren eskatzaileei jakinarazi beharko zaie noren alde hartu den erabakia.

Zerbitzu-eginkizunak, hasiera batean behintzat, Saileko bertako langileei eman beharko zaizkie. Sailen artekoak izatekotan, beste sail bateko langileekin betetzea komeni dela azaltzen duen txostena aurkeztu beharko du Zerbitzu Zuzendaritzak.

Behar bezalako titulua daukaten pertsonak, eskatzen den titulazio-kidegokoak ez baldin badira ere, lanpostuak hartu ahal izango dituzte zerbitzu-eginkizunetan, salbuespenez baldin bada ere; hala ere, kidegokoak diren pertsonak duten lehenetsun-eskubidea bete egin beharko dute. Kidegoaren arloko eginkizunetan behar besteko urte-kopurua eman ez dutenek, salbuespenez, badaukate lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan eskuratzeari, beti ere, baldintza hori betetzen dutenen lehentasuna errespetatuz.

Atal honetan ezarritako ihardunbidearen ondorioz lanpostua zerbitzu-eginkizunetan hartuko duen langileak ezin izango du beste lanpostu batetara joan bide bera erabiliz, izendapena egin zenetik gutxienez 12 hilabete igaro arte.

Aipatutako ihardunbidea dela eta, lanpostua betetzen ez bada eta luzaezinezkoa izan, indarreango antolamendu juridikoaren arabera egin daitezkeen aldi baterako kontratazio-modu bidez beteko da. Nolanahi ere, langileen ordezkariak parte hartuko dute hautabidean.

Oro har, titularra zerbitzu-eginkizunetan dagoelako, horrek utzitako lanpostuan ezingo da beste zerbitzu-eginkizun bat sortu, eta, behar izanez gero, bitarteko funtzionarioa izendatuz beteko da. Salbuespenez, izendatutako ordezkariak utzitako lanpostua zerbitzu-eginkizunetan bete ahal izango da, beti ere, Bizkaia edo Gipuzkoa lurraldeetan kokatzen bada edo lursari-maila ez badago titulazio-taldeko oinarritzaren gainetik maila bi edo gehiagotan. Lanpostua aukeran dagoenean talde bi edo gehiagorentzat behar den taldea izango da abiapuntutzat joko den titulazio-taldea. Salbuespen-irizpide horiek aplikatzaren berri emango zaie langileen ordezkariak.

47.B) Lanpostu bati zehazki ez dagozkion eginkizunak (egoeragatikoa) egiteko zerbitzu-eginkizuna.

Funtzionarioaren baiezkoa jaso eta gero, zerbitzu-eginkizunetan emandako lanpostuaren helburua lanpostu bati zehazki ez dagozkion baina kidegoaren berezkoak diren egiteko bereziak (egoeragatikoa) egitea baldin bada, funtzionarioak bere lanpostuari dagozkion lursariak jasoko ditu.

Concluido el plazo de solicitudes, el Director de Servicios del Departamento o quien actúe por delegación del mismo efectuará una propuesta de resolución a la que acompañará un anexo indicativo de los criterios aplicados que remitirá a la Dirección de Función Pública para su informe. Finalmente, a la vista del informe de la Dirección de Función Pública, la Dirección de Servicios efectuará la resolución correspondiente. El expediente estará, en cualquier caso, a disposición de la representación del personal, que podrá obtener copia de la resolución. Asimismo, deberá notificarse a los solicitantes no seleccionados en favor de quién se ha dictado dicha resolución.

Las comisiones de servicio deberán ser, en principio, conferidas a personal del propio Departamento. Caso de ser interdepartamentales la Dirección de Servicios deberá presentar una memoria explicativa de la conveniencia de cubrirlo con personal de otro Departamento.

Aquellas personas que cuenten con titulación suficiente, no obstante no estar integradas en el Cuerpo exigido, podrán acceder, con carácter excepcional, a plazas en comisión de servicio respetando el derecho preferente de aquellos que sí pertenezcan al Cuerpo requeridos. Si el requisito que no cumplen es el de años de experiencia en las funciones propias del Cuerpo, podrán acceder, con carácter excepcional, a plazas en comisión de servicio respetando el derecho preferente de aquellos que sí cumplen ese requisito. En cualquier caso se informará a la representación del personal.

El personal al que a resultados del procedimiento establecido en este artículo, se le asigne el desempeño de un puesto de trabajo, en comisión de servicio, no podrá acceder a otro distinto por el mismo procedimiento hasta transcurrido un plazo mínimo de 12 meses desde tal asignación.

Si a resultados del proceso descrito la vacante existente no se llegara a proveer, se procederá, si su cobertura fuera inaplazable, a llevarla a cabo temporalmente mediante la fórmulas de provisión temporal que sean de aplicación conforme al ordenamiento jurídico vigente. En cualquier caso, existirá una participación de la representación del personal en el correspondiente proceso selectivo.

Con carácter general la vacante cuyo titular se encuentre en comisión de servicios no dará lugar a una nueva comisión de servicio, proveyéndose, en su caso, mediante nombramiento de funcionario interino. Excepcionalmente, la vacante que origine el comisionado que se designe podrá cubrirse en comisión de servicios siempre que la misma se localice en los Territorios Históricos de Bizkaia y Gipuzkoa o el nivel retributivo supere en dos o más el básico del grupo de titulación. En los supuestos de puesto abierto a dos o más grupos el grupo de titulación de referencia será el grupo más bajo. De la aplicación de estos criterios de excepcionalidad se informará a la representación del personal.

47. B) Comisión de Servicio para realización de tareas coyunturales no asignadas específicamente a un puesto.

Cuando la comisión de servicios se confiere, previa conformidad del funcionario, para la realización de tareas especiales de carácter coyuntural no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, que sean propias del Cuerpo, se percibirá por aquel las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio.

Kasu horretan, Funtzio Publikorako Zuzendaritzak aldeko txostena azaldu beharko du espedientean. Zerbitzu-zuzendaritzei dagokie zerbitzu-eginkizunak izendatzea. Dena dela, izendatu nahi den pertsona beste sail bati atxikituta baldin badago, sail horren baimena eta Funtzio Publikorako Zuzendaritzaren erabakia beharko dira.

Izendapen hori ezeztagarria da edonoiz eta bere iraupena gehienez urtebetekoa izango da, beste urtebete luzatu daitekeela.

47.C) Aldibatean bete ezin diren lanpostuko eginkizunak betetzeko zerbitzu-eginkizuna.

Funtzionarioaren baiezkua jaso eta gero, zerbitzu-eginkizunetan emandako lanpostuaren helburua zerbitzuok izendatuta dituzten langileek aldibatean betetzetik ez daukaten eginkizunak betetzea baldin bada, zerbitzu-eginkizunetarako izendatutakoak bere lanpostuari dagozkion egitekoen gain beste lanpostuaren beharrezko eta presazko egitekoak ere bete beharko ditu, beti ere, kidegoaren berezko egitekoak baldin badira. Izendapena edonoiz ezeztatu daiteke.

Kasu horretan, Funtzio Publikorako Zuzendaritzak aldeko txostena azaldu beharko du espedientean.

Zerbitzu-eginkizunetarako izendatutakoaren lanpostua baino mailaz goragoko bati balegozkio izendatutako eginkizunak, funtzionarioak bere lanpostuari dagozkion lantsariekin batera bere lanpostuaren eta izendatu zaionaren arteko lantsari-taldea jasoko du kalteordain modura. Lanpostuak dituen egitekoak eta duen lanpostuarenak berdinak izatea gertatuz gero, honen eta hurrengo goragoko mailari dagokionaren aldea hainbatetako izango da eskuratuko duen osagarria.

Zerbitzu-eginkizun hori aplikatzeko, orde, kanpaldia hiru hilabetetik gorakoa izan behar da eta kasuak honako hauek dira:

Lanerako ezintasun iragankorra.
Amatasunagatik lizentzia.
Euskarazko ikastaroetara joatea.
Borondatezko lan-utzialdia umeak zaintzeagatik aurreneko urtean.

Salbuespenez, eta Funtzio Publikorako Zuzendaritzak txosten frogagarria balioztatu eta langileen ordezkari horren berri eman eta gero, bitarteko funtzionarioek ere egiteko horiek bete ahal izango dituzte.

48. atala: Prestakuntza-ekintzak

Prestakuntza, administrazio publikoen giza baliabideen strategi kudeaketaren zerbitzura dagoen oinarriko tresna da. Prestakuntzaren bitartez administrazioetako langileen lanbide-gaitasuna gehitu eta zerbitzu publikoaren kalitatea hobetzen da. Horren ondorioz, bi aldeek arlo horretan ahalik eta lankidetzat zabalena eskaintzeko hitza ematen dute.

Administrazioetako langileen prestakuntzan honakook hartu dira iharduteko oinarriko irizpidetzat:

a) Langileek beren lanpostuetan birziklatzeko eta hobetzeko duten beharrek lotutako prestakuntza derrigorrezkoa izango da, antolaketa-beharrek sortuta,

En este caso deberá constar en el expediente informe favorable de la Dirección de Función Pública. El nombramiento en comisión de servicios corresponderá a las Direcciones de Servicios. Salvo si quien se pretende nombrar se encuentra adscrito a otro Departamento, para lo cual será preciso la autorización favorable del Departamento al que se encuentre adscrito el interesado y la Resolución correspondiente de la Dirección de Función Pública.

Dicho nombramiento es revocable en cualquier momento y la duración de la misma no podrá exceder de un año prorrogable por otro más.

47. C) Comisión de Servicios para la realización de funciones de un puesto que no pueden ser atendidas temporalmente.

Cuando la comisión de servicios se confiera, previa conformidad del funcionario, para la realización de funciones que no puedan ser atendidas coyunturalmente por el personal que las tenga atribuidas, se entenderá que el comisionado que se designe desempeñará funciones de su puesto más aquellas del otro puesto que se consideren necesarias y de urgente realización, y siempre que sean funciones propias del Cuerpo. El nombramiento es revocable en cualquier momento

En este supuesto deberá constar en el expediente el informe favorable de la Dirección de Función Pública.

Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de nivel superior al del que desempeña el comisionado, éste percibirá las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio, más una compensación, en la cuantía equivalente a la diferencia entre las retribuciones de su puesto y las de aquel cuyas funciones le son encomendadas. Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de igual nivel el complemento a percibir será equivalente a la diferencia con el nivel inmediatamente superior.

Para aplicar esta comisión, la ausencia debe ser superior a los tres meses y para los supuestos de:

I.T.
Licencia maternidad
Asistencia cursos de euskera
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos durante el primer año

Excepcionalmente, y previa memoria justificativa valorada por la Dirección de Función Pública e información a la representación del personal, podrá atribuirse a un funcionario interino dichas funciones.

Artículo 48.º: Actividades de formación

La formación es un instrumento básico al servicio de la gestión estratégica de los recursos humanos de las administraciones públicas. A través de la misma, se incrementa la capacitación profesional de los empleados públicos y se mejora la calidad del servicio público. En consecuencia ambas partes se comprometen a colaborar intensamente en esta materia.

En la formación de los empleados públicos se establecen los siguientes criterios básicos de actuación:

a) La formación dirigida a satisfacer las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento en el puesto de trabajo, será considerada como formación obligatoria, derivada

eta, batipat, lanorduen barruan jasoko da. Prestakuntza horrek talde eta maila guztien beharrak bete ditzala ahaleginduko da eta merezimendu gisa hartuko da kontuan lan-eskaintza publikoetan, maila finkatzerakoan eta abarretan.

b) Gainontzeko prestakuntza-ekintzak lanorduetatik kanpo jasoko dira, ahal den neurrian behintzat, eta hala behar duenetan, sarbidea, mailaz igotzea, mailaz igotzea, maila eta abarrei dagozkienetarako kontutan izango dira. Sindikatuek parte har dezakete horrelako ekintzak gertatzeko orduan, beti ere, horretarako lege-gaitasuna baldin badute. Horretarako, akordio honek indarrean dirauen bitartean, lehen aldiz egiten diren egitasmoak proposatu ahal izango dituzte. Nolanahi ere, dagokion egiaztagiria eman ahal izateko, HAEEn berarizko oniritzia behar izango dute, ikasgai, irakasle, bertaratze eta aprobetxamenduari dagokionez.

Etengabeko prestakuntzaren arloan Euskal Autonomi Elkarteko sindikatuen eta enpresarien artean lor daitezkeen akordioa administrazioetako langileekin erabiltzea aztertuko da.

51. atalean araututako Prestakuntza eta Langileen-tzako Laguntza-Fondoari dagokio atal honi buruz sor daitezkeen auziak konpontzea.

49. atala: Administrazio-egiturak arautzea

1. Lehenbailehen hasiko da 100eko 15eko gainsaria jasotzen ari ziren lanpostuen Lanpostuen Balorazio-prozesua egiten, baita behin-behineko balorazioa dutenena ere.

124/1994 Dekretua aplikatuz, bi aldeek agertzen dute jarraian aipatutako irizpideak errespetatzeko borondatea:

- Balorazio batzordean izango diren langileen ordezkariak izendatzeko, nola 124/1994 Dekretuaren 7. atalean araututako aho bateko akordiorik ez dagoen, arloan ordezkartzarik gehien duten lau sindikatuak epatzen dira, gutxienez 100eko 10eko ordezkartza lortuta, kide titular bana eta horren ordezkari bana izendatu dezaten.

- 14. atala, e) hizkia. Hirugarren azalpen-txanda egin eta gero, berdinduta jarraitzen badu, edo atzeratzea erabaki dezake lehendakariak, edo dena delako faktorearen balorazioan emandako botoen artean mailarik apalenekoa izendatu.

- Balorazioaren azken emaitzak Ogasun eta Herri Administrazio sailburuari jaso aurretik, interesatuak Balorazio-batzordeari erreklamazioa egiteko jardunbidea arautuko da.

- 124/1994 Dekretuaren 19. atalean adierazitako agiriak Negoziatio Kolektiboko Zuzendaritzak sindikatuak eman eta gero, sindikatuok, ordezkarien gehien-goaren akordioz, agiriok osatu gabe daudela erabakitzen badute, horrela jakinaraziko diote zuzendaritzari, arrazoiak emanez. Adostasunik lortu gabe jarraitzen badute, bitartekaritzaren esku jarriko dira bi aldeek.

de las necesidades de la organización y será impartida fundamentalmente, dentro de la jornada laboral. Se procurará que esta formación cubra las necesidades de todos los grupos y niveles y servirá como mérito para ofertas públicas de empleo, consolidación de grado, etc.

b) El resto de las actividades de formación se realizarán prioritariamente fuera de la jornada laboral, valorándose, en su caso, en la medida que se estipule, a efectos de acceso, promoción, grado, etc. Las organizaciones sindicales podrán participar en este tipo de actividades, siempre que cuenten con capacidad legal para ello. A tal fin, durante el período de vigencia del presente acuerdo podrán plantear la realización de proyectos piloto. En cualquier caso, será preceptivo el reconocimiento expreso del IVAP en cuanto a materias, publicidad, profesorado, asistencia y aprovechamiento, a efectos de la expedición del correspondiente certificado.

Se estudiará la posible extensión a los empleados públicos del acuerdo que en materia de Formación Continua pueda alcanzarse entre las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Corresponde a la Subcomisión de Formación y Fondo Social, regulada en el artículo 51, entender de las cuestiones que se planteen en relación con este artículo.

Artículo 49.º: Normalización de estructuras administrativas

1. Con carácter inmediato, se procede al inicio del proceso de Valoración de Puestos de Trabajo, de los puestos que venían percibiendo la gratificación del 15 por 100, y de los puestos valorados provisionalmente.

Ambas partes manifiestan su voluntad de respetar, en aplicación del Decreto 124/1994, los criterios que a continuación se exponen:

- En cuanto a la designación de los representantes del personal en el comité de Valoración, a falta del acuerdo unánime regulado en el art.7 del Decreto 124/1994, se emplazará a los cuatro sindicatos con mayor representatividad en el sector, siempre que hubieran alcanzado al menos el 10 por 100 en el mismo, para que procedan a la designación de un miembro titular y el correspondiente suplente por cada uno de ellos.

- Art.14, letra e). De persistir el empate, tras un tercer turno de exposición, el Presidente podrá decidir el aplazamiento de la misma, o la asignación del grado inferior entre los votados en la valoración del correspondiente factor.

- Con carácter previo a elevar al Consejero de Hacienda y Administración Pública los resultados finales de la valoración, se articulará un procedimiento de reclamación del interesado ante el Comité de Valoración.

- En el supuesto de que, entregada por la Dirección de Negociación Colectiva a las Centrales Sindicales la documentación expresada en el art. 19 del Decreto 124/1994, aquéllas, por acuerdo de mayoría de la representación, estimaran que la misma es incompleta, procederán a comunicarlo de forma motivada. De persistir el desacuerdo, ambas partes se someterán a mediación.

Bi aldeon adostasunez horretarako aurkeztutako hirukotetik bitartekari bat izendatuko da. Hala ere, akordiorik lortu ezik, Lan Harremanen Kontseiluari eska dakioke hirukote bat aurkezteko, bitartekari izateko; eta hortik izen bat proposatuko dute bi alderdiek.

- 124/1994 Dekretuaren 27. atalean araututako kasuan, lanpostuaren titularra hortik kentzen bada, arrazoiak agertu behar ditu erabakian hori egin dezan organoak; eta, aurrez, espediente bat hasi beharko du, eta langileen ordezkarien organoaren txostena beharko da.

- Lanpostu berririk sortzen bada, behin betiko balorazioa emango dio Balorazio-batzordeak, eta ezingo da behin-behineko baloraziorik egin.

Balorazio-aldi murritz hau agian handitzeko baldintzak adostu ditzakete bi aldeek, egiturak aldatzearen ondorioz aldakuntzak jasan dituzten lanpostuak bertan sartzeko. Nolanahi ere, balorazio puntualak izango dira, Antolakundearen itxura aldatzen doan heinean atzeraezinak direlako.

Era berean, Administrazioak berehala hasiko ditu 124/1994 Dekretuko zenbait atal aldatzeko izapideak, 1996ko abuztuaren 31 baino aurreratu daitezkeen. Batetik, atal honetan finkatutakoak zenbait atal eraginda gelditu direlako da hori; eta, bestetik, sindikatuen partaidetza eta ordezkartzari erantzunez Balorazio-batzordea osatu dadin eta jardun dezan beharrezkoa dena egokitu behar delako.

2. Gero lekualdaketa-lehiaketa egiteko, Administrazioak ekainaren 30a baino lehenago aurkeztu die sindikatuei lanpostuen zerrendei buruzko dekretuak aldatzeko zirriborroak. Horrela, sail bakoitzeko behin betiko zirriborroa, nahitaez, jarraian aipatzen diren kasuren baten arabera aurkeztu beharko da:

- Aldaketa nabarmenak dituen lanpostuen zerrenda-proposamena. Eska daitezkeen agiri guztiak aurkeztuko dira, Metodologiari buruzko agiriaren 50. atalean xedatutakoarekin bat etorritik.

- Aldaketa nabarmenak dituen lanpostuen zerrenda-proposamena. Sailak bere proposamena aurkeztuko du, baina egin gabe egongo dira Antolakundeak eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak egin beharreko txostenak.

- Aldaketa nabarmenik ez duen lanpostuen zerrenda-proposamena. Proposatzen den lanpostuen zerrendaren zirriborroa da aurkeztu behar den dokumentazioa, Egitura Organikoaren Dekretuari egokitutakoak, hain zuzen.

Aurkeztu beharreko agirien artean, eraginda gelditzen diren langileen atxikipen-proposamena sartu behar da.

Lanpostuen zerrendetako aldaketak onartu eta gero lekuz kanpo gera daitezkeen funtzionario interinoak, interinitatean, bere sailean inork betetzen ez dituen lanpostuetara pasatuko dira; eta, halakorik ezean, beste

Se designará el correspondiente mediador de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo. En el supuesto de que no se alcanzara acuerdo, podrá solicitarse del Consejo de Relaciones Laborales la presentación de una terna de mediadores, de la que ambas partes propondrán un nombre.

- En el supuesto de remoción del titular del puesto de trabajo, regulado en el art. 27 del Decreto 124/1994, la remoción se llevará a cabo mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento, previo expediente instruido al efecto e informe del órgano de representación del personal.

- El procedimiento de aplicación en aquellos supuestos de creación de un puesto de trabajo será la asignación de valoración definitiva a través del comité de Valoración, sin que quepa la asignación de valoración provisional.

Las partes podrán acordar las condiciones para una posible ampliación de esta fase de valoración restringida, con la inclusión de aquellos puestos cuyo contenido haya sufrido variaciones como consecuencia de modificaciones estructurales. En todo caso, serán valoraciones puntuales, demandadas con carácter inaplazable por la configuración cambiante de la Organización.

Asimismo la Administración se compromete a iniciar inmediatamente los trámites, que culminen con la publicación antes del 31 de agosto de 1996, para modificar el articulado del Decreto 124/1994 que resulte afectado por lo establecido en el presente artículo, así como en cuanto resulte preciso para que la composición y funcionamiento del Comité de Valoración responda a los principios de participación y representatividad sindical.

2. A efectos del ulterior concurso de traslados, la Administración presentará a la representación sindical, con anterioridad al 30 de junio, la documentación relativa a los borradores de modificación de Decretos de RPT, de forma que necesariamente el Borrador definitivo de cada uno de los Departamentos habrá de ser presentado de conformidad con alguno de los supuestos que a continuación se exponen:

- Propuesta de RPT que incluye cambios significativos. Presentación de la documentación exigible completa, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del documento relativo a Metodología.

- Propuesta de RPT que incluye cambios significativos. Presentación por el Departamento de su propuesta, pero pendientes de elaboración los Informes de Organización y de la Dirección de Función Pública que resultan exigibles.

- Propuesta de RPT que no incluye cambios significativos. La documentación a presentar sería el borrador de RPT que se propone, resultante de la adaptación al Decreto de Estructura Orgánica.

Entre la documentación a presentar se incluirá la propuesta de adscripción del personal que resulte afectado.

Los funcionarios interinos que resulten desplazados como consecuencia de la aprobación de las modificaciones de las RPTs pasarán a ocupar, en interinidad, puestos que carezcan de ocupante alguno en el propio

sailalara. Halako kasuetan, atxiki behar diren pertsonak zeintzuk diren zehazteko lehentasuna jakiteko irizpide orokorra hau da: bakoitzak bere sailean zerbitzuak betetzen eman duen denbora. Baina, atxikipena egin, beste sail batean inork betetzen ez dituen lanpostuetara egiten bada, hau da lehentasuna jakiteko irizpide orokorra atxiki behar diren pertsonak zeintzuk diren zehazteko: Administrazioan zerbitzuak betetzen eman duen denbora. Irizpide orokor hauek aplikatuko diren arren, sindikatuetako ordezkariekin aurrez hitzartutako beste irizpide osogarri batzuk ere aplika daitezke.

Funtzionario interinoak zelako lanpostu zehatzetara atxiki behar diren zehazteko, antzinatasun-irizpidea aplikatuko da, betetzen ari diren lanpostuaren destino-ko herriari buruz. Azken irizpide hori aplikatuko den arren, sindikatuetako ordezkariekin aurrez hitzartutako beste irizpide osogarri batzuk ere aplika daitezke.

Lanpostu hutsak betetzen ari diren funtzionario interinoen izendapenak ez dira ezabatuko, harik eta lanpostuen zerrendak argitaratu arte.

Lanpostuen zerrendak izapidetzen sindikatuak izango duten partaidetza 50. atalean zehazten da.

3. Sindikatuak parte hartu behar duten aldia amaitu eta gero, sailetako lanpostu berrien balorazioa egingo du Balorazio-batzordeak, hain zuzen lanpostuen behin betiko zirriborroetatik sortuko dira eta. Balorazioaren azken emaitzak sartu eta gero, lanpostuen zerrenden zirriborroak dekretu bidez argitaratuko dira, berehala eta aldi batera, Jaurilaritzaren Kontseiluak onartu ondoren. Ogasun eta Herri Administrazio Saileko lanpostuen zerrendak eta Osasun Saileko zerrendak ez dira besteekin batera argitaratuko, salbuespenez, agiriok, osatu gabe egonik, sindikatuen ordezkariak igorri zaizkie eta.

4. Aurreko idazatietan azaldutako prozesuak amaitu ondoren -aldi berean, eta gehienez ere hilabeteko epean egin behar dira eta-, lekualdaketa-lehiaketarako deia egingo da, lanpostu huts guztien zerrenda barne dela, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 49. atalarekin bat etorritik.

5. Goian azaldutako aldi guztiak amaitu eta gero, eta ez hilabete baino epe luzeagoan, enplegurako eskaintza publikorako deialdia egingo da, sindikatuen ordezkariekin negoziatu ondoren.

50. atala: Lanpostuen zerrenda

Lanpostuen zerrendak pertsonalaren egiturak arazoibideratzeko oinarritzko langaiak dira eta beren kudeaketak iharduteko modu azkarrak eskatzen dituelarik, sindikatuak azterketari, iharduteko moduari, aldaketa-proposamenei eta abarri dagokienez parte hartuko dute zerrenda hauetan, akordio honetako 51. atalean ezarritako moduan.

Sindikatuak lanpostuen zerrendetako zirriborroetan izango duten partaidetza irizpide hauen arabera izango da:

1. Sail bakoitzeko lanpostuen zerrendetako zirriborroei buruzko agiriak emango zaizkie sindikatuak ordezkariak, horretarako eraturako Berariazko Batzorde

Departamento, y subsidiariamente en los restantes Departamentos. En estos supuestos, como criterio general de prelación para determinar las personas a adscribir, se aplicará el tiempo de prestación de servicios en el propio Departamento. En el supuesto de que se procediera a la adscripción en puestos sin ocupante de otro Departamento, se aplicará como criterio general para determinar las personas a adscribir el tiempo de prestación de servicios en la Administración. Estos criterios generales se aplicarán sin perjuicio de otros criterios complementarios previamente pactados con la representación sindical.

En cuanto a los puestos concretos a los que deban adscribirse los funcionarios interinos, se aplicará el criterio de antigüedad, en relación con la localidad de destino del puesto que vinieran desempeñando. Este último criterio se aplicará sin perjuicio de otros criterios previamente pactados con la representación sindical.

No se procederá a la remoción de nombramientos de funcionarios interinos que ocupen vacantes hasta tanto se publiquen las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

La participación sindical respecto a la tramitación de las RPTs se adecuará a lo establecido en el artículo 50.

3. Inmediatamente después de la finalización de la fase de participación sindical, el Comité de Valoración, procederá a valorar los nuevos puestos de los Departamentos que deriven de los borradores definitivos de las RPT. Estos borradores de RPT incorporados los resultados finales de la valoración, serán objeto de publicación inmediata y simultánea, previa aprobación en el Consejo de Gobierno a través del correspondiente Decreto. Se excepcionan de esta publicación simultánea las RPTs de los Departamentos de Hacienda y Sanidad, cuya documentación, pendiente de ser completada, ha sido objeto de traslado a la representación sindical.

4. Finalizados los procesos descritos en los apartados anteriores, cuyo desarrollo será simultáneo, y en todo caso en un plazo no superior a un mes, se procederá a convocar el Concurso de Traslados, que deberá incluir la totalidad de las vacantes, de conformidad con el art. 49 de la Ley de la Función Pública Vasca.

5. Con posterioridad a la culminación de las fases descritas, y en todo caso en plazo no superior a un mes, se procederá a la convocatoria de la Oferta Pública de Empleo, previa negociación con la representación sindical.

Artículo 50.º: Relaciones de puestos

Las Relaciones de puestos, como instrumento fundamental de racionalización de las estructuras de personal que requiere el establecimiento de procedimientos ágiles en cuanto a su gestión, tendrán la participación sindical en cuanto a su análisis, procedimientos, propuestas de modificación, etc. que se determina en el artículo 51 del presente Acuerdo.

La participación sindical respecto a los borradores de RPTs se ajustará a los criterios siguientes:

1. Entrega a la representación sindical, en el seno de una Comisión Específica constituida al efecto, de la documentación relativa a los borradores de RPT corres-

baten barruan, honako irizpide hauen arabera:

1.1. Indarrean dauden lanpostuen zerrendekin konparatuz aldaketa nabarmenak dituzten proposamenak badira, hauek dira aurkeztu beharreko agiriak:

Sailaren txostena,

Antolakundearen txostena, Jaurkitzaren lehendakariordearen 1996ko martxoaren 14ko Aginduaren 1. atalaren arabera (martxoaren 18ko EHAA),

Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren txostenak,

Eragindako langileen atxikipen-proposamena,

Lanpostuen zerrenda aldatzeko proposamenaren zirriborroa,

Organigramak eta monografiak; lehengoak eta berriak.

1.2. Aldaketa nabarmenik ez duten proposamenen kasuan, agiri hauek baino ezin dira eskatu: sailaren txostena, lanpostuen zerrendaren zirriborroa, eta, kasu bada, Antolakundearen eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren txostenak.

2. Sindikatuek 15 eguneko epea izango dute iradokizunak idatziz aurkezteko, aldeek epe laburragorik adosten ez badute.

3. Lanpostuen zerrenden zirriborroei buruzko agiriak Negoziazio Kolektiboko Zuzendaritzak sindikatuak eman eta gero, sindikatuok, ordezkarien gehiengoaren akordioz, agiriok osatu gabe daudela erabakitzen badute, aurreko idatzian ezarritakoarekin bat etorriz, horrela jakinaraziko diote zuzendaritzari, arrazoiak emanez, aurreko idatzian finkatutako epearen lehenengo sei egunetan. Adostasunik lortu gabe jarraitzen badute, bitartekaritzaren esku jarriko dira bi aldeek.

Bi aldeon adostasunez horretarako aurkeztutako hirukotetik bitartekari bat izendatuko da. Hala ere, akordiorik lortu ezik, Lan Harremanen Kontseiluari eska dakioke hirukote bat aurkezteko, bitartekari izateko; eta hortik izen bat proposatuko dute bi alderdiek.

4. Sindikatuek aurkeztutako alegazioak eztabaidatu eta negoziatzeko bilera.

5. Kontuan harturik, bestalde, lanpostuen zerrenden jardunbide hau hitzarmen honen indarraldia baino luzeagoa dela, aipatutako aldaketak arautuko dituen araudi berezian, gutxienez, atal honetako edukina sartuko duela agintzen du Administrazioak, araudi hori osatzeko. Esandako araudia argitaratu artean, testu hau egongo da indarrean.

VII. IDAZPURUA: BATZORDE PAREKIDEA ETA ARAZOAK KONPONTZEKO IHARDUNBIDEA

51. atala: Batzorde Parekidea

1. Batzorde Parekidea, akordio honen indarraldiak eta ezarpenak sortarazten dituzten arazoak konpontzeko eta interpretatzeko eratuko da, eta haren erabakiek behartze-indarra izango dute izenpetzen duten aldeentzat.

2. Batzorde Parekidea, akordioa izenpetu duten alde

pondientes a cada Departamento, de conformidad con los siguientes criterios:

1.1 En el supuesto de propuestas que contuvieran cambios significativos respecto a la RPT vigente la documentación a entregar sería la siguiente:

Memoria del Departamento,

Informe de Organización, conforme a artículo 1 de Orden de 14 de marzo de 1996 del Vicepresidente del Gobierno (BOPV de 18 de marzo)

Informes Dirección de Función Pública,

Propuesta de adscripción personal afectado

Borrador de propuesta de modificación RPT,

Organigramas y Monografías, anteriores y nuevos

1.2 En el supuesto de propuestas que no contuvieran cambios significativos únicamente sería exigible la Memoria del Departamento, el borrador de RPT y los informes correspondientes, en su caso, de organización y de la Dirección de Función Pública.

2. Plazo de 15 días para formulación por escrito de observaciones por las Centrales Sindicales, salvo acuerdo de las partes para reducir el plazo.

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

Se designará el correspondiente mediador de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo. En el supuesto de que no se alcanzara acuerdo, podrá solicitarse del Consejo de Relaciones Laborales la presentación de una terna de mediadores, de la que ambas partes propondrán un nombre.

4. Reunión de discusión y negociación de alegaciones formuladas por Centrales.

5. Teniendo en cuenta que este procedimiento de relaciones de puestos de trabajo trasciende el ámbito temporal de este Acuerdo, la Administración se compromete a que en la norma específica que regule dichas modificaciones se incluya, al menos, el contenido del presente artículo como parte integrante de la misma. Hasta tanto se publique dicha norma este texto seguirá vigente.

TÍTULO VII: COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 51.º: 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

bakoitzeko, hau da, Administrazio eta sindikatuetako bosna kidek osatuko dute. Talde biek gehienara ere bi aholkulari izendatu ahal izango dituzte.

3. Lehenengo zatian aipatutako arazo guztiak Batzorde Parekideak ikusiko ditu alde zuzenetik.

4. Batzorde Parekidea biltzeko deialdia batzordea osatzen duten bi aldeetarako edonork eskatu ahal izango du idatziz. Bilkura osatu baino gutxienez hamabost egun lehenago egin beharko da eskabidea eta bertan garbi zehaztu beharko dira aztergai zerrenda, bilera-eguna eta tokia. Ezinbestekoa izango da alde biak bilera-egunaren arteko epea, laburtu ahal izango da bi aldeak bat etorri gero.

5. Batzorde Parekideak horretarako deialdia egiten deneko bileran funtzionamendu-sistema erabakiko du.

6. Batzorde horren menpe beharrezko irizten diren azpibatzordeak eratuko dira; azpibatzordeek jarraitasuna izan dezakete edo bakarrik langileei indarraldian sordakizkien aldiaren aldirako lan-arazoei erantzun. Batzorde Parekideak zehaztuko ditu eta haien erabakiek Batzordearen erabakiek duten behartze-indar bera izango dute bi aldeentzat.

Hitzarmena onartu eta bi hilabete igaro baino lehen, honako azpibatzorde hauek osatuko dira gutxienez:

– Euskara-azpibatzordea: I. idazpuruan hitzartutako euskalduntzeko sistemaren inguruan sor daitezkeen arazoez arduratuko da, eta, zehazki, ikastaroen eskaintzaren ezaugarriei, eskabideei irtenbidea emateko irizpideei eta langileen eta lan-harremanen inguruan gai horretan gerta daitezkeen arazo guztiei.

– Lanean sartzeko eta lanpostuak betetzeko azpibatzordea: VI. idazpuruan ezarritakoa zuzen betetzea zainduko du; plantilaren aldaketak aztertuko ditu eta bai lan eskaintza publikorako planak, bai lekuz aldatzeko eta lanean sartzeko lehiaketarako deialdien oinarriak prestatzerakoan eta taiutzerakoan parte hartuko du. Lanpostuak betetzeko eta 46. atalean aipatutako Lan-Poltzaren ihardunbidea dela eta, irizpideak proposatuko ditu, horretarako behar diren argibideak emango zaizkiolarik.

– Prestakuntza eta Langileentzako Laguntza-Fondoa: prestakuntza-planak egitekoan eta ikastaroak esleitzeko irizpideak zehazterakoan parte hartuko du eta haien berri aurrez jakingo du, 48. atalean hitzartutako irizpideen arabera; ikastaroen funtzionamendu egokia zainduko du, eta interesgarriak iruditzen zaizkion ikastaro eta mintegiak burutzea proposa dezake. Bestalde, eskabideen balioztatpena egingo du eta 14. atalaren arabera Langileentzako Laguntza-Fondoaren kontura ematen diren laguntzak nori eman proposatuko du. Azkenik, ikasketak egiteagatik 43. atalaren arabera zein kasutan murriztuko den laneguna era proposatuko du.

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 asesores.

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 reglamento de funcionamiento de las mismas serán determinados por la Comisión Paritaria y sus acuerdos tendrán el mismo valor de vinculación para las partes que los producidos en ésta.

En el plazo máximo de dos meses a partir de la aprobación del Acuerdo se constituirán, al menos, las siguientes subcomisiones:

– Subcomisión de Euskera: que entenderá sobre la problemática que pueda suscitarse en torno al sistema de euskaldunización pactado en el Título I, y, en concreto, respecto de las características de la oferta de cursos, criterios de resolución de peticiones, y cuantos problemas de personal y relaciones laborales puedan producirse en esta materia.

– Subcomisión de Acceso y Provisión de Puestos: que velará por la correcta aplicación de lo establecido en el Título VI, analizando las variaciones de plantilla y participando en la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público, y de las bases de las convocatorias de concurso de traslados y de acceso. Propondrá criterios en cuanto a la provisión de puestos así como respecto del funcionamiento de la Bolsa de Trabajo a que se refiere el artículo 46, para lo cual le será facilitada la información necesaria.

– Subcomisión de Formación y Fondo Social: tendrá conocimiento previo y participará en la elaboración de los planes de formación y en el establecimiento de los criterios de adjudicación de los cursos, conforme a los criterios pactados en el artículo 48; velará por el adecuado funcionamiento de los mismos, y, podrá proponer la realización de cuantos cursos y seminarios estime de interés. Por otro lado procederá a la baremación de las solicitudes y realizará la propuesta de concesión de las ayudas que con cargo al Fondo Social se regulan en el artículo 14. Finalmente propondrá los supuestos que dan lugar a la reducción de jornada por realización de estudios a que se refiere el artículo 43.

– Lanpostu-zerrendetarako azpibatzerdea: lanpostu-zerrendei eta horiek aldatzeko proiektuei dagozkien auzi guztiak aztertu eta proposatuko ditu eta, era berean, egitura-dekretuen proiektuak, zerrendetan eragina izan dezaketen neurrian, aztertuko ditu aldez aurretik, 50. atalean xedatutakoaren kontra jarri gabe.

Azpibatzerde horiek, hala ere, ezingo dituzte gai batzuk negoziatu, esate baterako, Administrazio Publikoek, dagozkien esparru eta aginpideen barruan, eta negoziazio-mahaian egon daitezkeen sindikatuek elkarren artean negoziatu beharreko gaiak. Gai horiek Ordezkatza-Organoei, eta Administrazio Publikoetan diharduten langileen lan-baldintzak zehaztu eta horien parte hartzeari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legearen 32. atalean daude zehaztuta, eta hain zuzen ere, uztailaren 19ko 7/1990 Legean emandako erredakzioan. Negoziatio-mahaian egoteko eskubidea duten sindikatuak ere lege bereko 31. atalean daude zehaztuta.

52. atala: Arazoak konpontzeko ihardunbidea

1. Hitzarmenaren 51.3 atalean aurrikusitakoaren arabera, bi aldeek Batzorde Parekideari aurretiaz emango diote interpretazioak, indarraldia, ezarpena eta hitzarmen honen esparruan sartuta dauden langileen lan-arazoen berri batzorde horrek erabakia eman diezaien.

2. Batzorde Parekidearen barruan adostasunera iritsi ezean, alderdi biak bitartekotzaren menpe jarriko dira.

3. Hitzarmenaren interpretazioa, indarraldia eta aplikazioa direla eta, gatazkak sortzen direnerako, arazok konpontzeko formula berriak bilatuko dituztela agintzen dute bi aldeek.

VIII. IDAZPURUA: ADMINISTRAZIOETAKO LANGILEEN OSASUNA

53. atala: Segurtasuna eta higieena

1. Administrazioko langileek, lanlekuko segurtasuna eta osasuna dela eta, babes eraginkorra izateko eskubidea daukate. Eskubide hori dutenez, aipatutako babes hori emateko betebeharrak dauka EAEko administrazio orokorrak.

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

3. Lanbideko arriskuei aurrea hartzeko indarrean dagoen araudiak ezarritako betebeharrak eta akordio honetan ezarritakoak bete beharko ditu EAEko administrazio orokorrak.

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

54. atala: Laneko Segurtasun eta Higieneko lantaldeak

– Subcomisión de Relaciones de Puestos: analizará y propondrá cuantas cuestiones considere en relación con las Relaciones de Puestos y con los proyectos de modificación de las mismas e, igualmente, estudiará con carácter previo los proyectos de Decretos de Estructura en tanto que puedan afectar a las relaciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.

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

Artículo 52.º: Procedimiento de resolución de conflictos

1. Conforme se dispone en el Art. 51.3 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 DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 53.º: Derechos y Obligaciones

1. Los/as empleados/empleadas públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Este derecho presupone la existencia del deber que la Administración general de la CAPV adquiere al objeto de conseguir la protección citada.

2. El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente constituyen parte del derecho que tienen los/as empleados/empleadas públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

3. 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.

4. A los miembros de las Juntas de Personal y delegados 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 54.º: Consulta y Participación

1. Administrazioak aurrezaintzako zerbitzua sortuko du. Aldez aurretik sindikatuekin hitz egin ondoren, sortu edo hitzartuko den aurrezaintzako zerbitzu hori nola-koa izango den erabakiko du administrazioak, lanbideko arriskuei aurrea hartzeko duen betebeharraren ondorioz.

2. Langileen batzarreko kideek eta sindikatueta-ko ordezkariak aurrezaintzako arloan parte hartuko dute, Segurtasun eta Osasuneko lantaldeak dituen aginpideak ahaztu gabe.

55. *atala*: Laneko Segurtasun eta Higieneko azpi-lantaldeak

1. Honako hauek izan ahal izango dute aurrezaintza-ko ordezkari: langileen ordezkari edo sindikatu-ko ordezkari izan gabe ere, autonomi elkarteko adminis-trazio orokorrean ordezkari-za duten sindikatu-ek izen-datutako langile publikoek. Ezartzekoa den legediak finkatutako kide kopurua errespetatu beharko da.

2. Aurrezaintzako ordezkari-ek laneko arriskuak aurrezaintzearen arloan lanean egindako denbora orde-zkaritzako eginkizunetan emandako denboratzat hartuko da, hilero erabiltzeko eta ordaindutakoak diren ordue-z baliatzea dela eta. Ezartzekoa den legedian eta Sindika-tuen Eskubideei buruzko Abiaturuko Akordioan dago jasota orduen kreditu hori. Dena den, Segurtasun eta Osasuneko lantaldeak egindako bileretan parte hartzea eta arriskuei aurrea hartzearen arloan administrazioak deitutako beste edozein bileretan parte hartzea lanean emandako denboratzat hartuko da, eta ez da lehen aipa-tutako orduen kreditutik kenduko.

3. Aurrezaintzako ordezkari-ek aurrezaintzaren arloan beharrezko baliabideak eta prestakuntza eskaini behar-ko dizkie administrazioak, beren eginkizunak aurrera eramatea izan dezaten. Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da, ondorio guztietarako.

56. *atala*. Laneko segurtasun eta higieneko jagoleak

1. Segurtasun eta osasuneko lantaldea bitariko eta kide anitzeko organoa da, eta erakunde publikoetan arriskuei aurrea hartzeko egingo diren planak eta pro-gramak proposatu, kontsultatu eta ebaluaketa ere egin-gu du, aldi-aldi eta modu erregularrean.

2. Zentruarteko lantalde bat ere sortuko da, segurta-sunaz eta osasunaz arduratzeko, autonomi elkarteko administrazio orokorrean diharduten langileen espa-rruan; funtzionarioen eta lan-legepeko langileen orde-zkaritza organo bakar batean biltzea bultzatuko da.

Sindikatu-ek eta administrazioak ordezkari kopuru bera izango dute lantalde horretan. Sindikatueta-ko ordezkariak aukeratzeko, proportzionaltasunaren prin-tzipioa hartuko da kontuan, eta administrazioan behar besteko ordezkari-za duten sindikatu guztiek lekua iza-tea bermatuko da.

3. Segurtasun eta osasunerako zentruarteko lantal-deak erabakiko du lurraldeetan eta lanlekuetan sortuko diren gainontzeko lantaldeak nola antolatu, nola abian jarri eta zeintzu eginkizun izango dituzten.

57. *atala*: Konputagailu-pantaila aurreko lana.

1. Konputagailu-pantaila aurrean lan egin behar

1. La Administración constituirá un servicio de preven-ción. Asimismo determinará, previa consulta con las Organizaciones Sindicales, el tipo de servicio de preven-ción que deba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2. A los miembros de las Juntas de Personal y Delega-dos Sindicales corresponden el ejercicio de la función de participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 55.º: Delegados de Prevención

1. Podrán ser delegados de prevención aquellos em-pleados públicos que, aunque no ostenten la condi-ción de representantes del personal o delegados sindica-les, fueran designados 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 de Preven-ción para el desempeño de funciones en materia de pre-vencción 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 efec-tivo, sin imputación al citado crédito horario, el corres-pondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Adminis-tración en materia de prevención de riesgos.

3. La Administración deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejer-cicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la forma-ción será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 56.º: Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano pari-tario y colegiado de participación, destinado a la pro-puesta y consulta regular y periódica de los planes, pro-gramas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Públicos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y salud Intercentros en el ámbito del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma, promoviéndose la integración de la representación del personal funcionario y laboral en un mismo órgano.

Estará compuesto a partes iguales por Sindicatos y Administración. La elección de los miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representatividad suficiente en el sector.

3. El Comité de Seguridad y Salud Intercentros estable-cerá la organización, puesta en marcha y funciones de los comités de Seguridad y Salud que se constituyen en los diferentes niveles territoriales y en los centros de trabajo.

Artículo 57.º: Trabajo con pantallas de visualización

1. El personal cuyo puesto de trabajo exija la utiliza-

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. Segurtasun eta Higieneko Lantaldearen ardura-pean egongo da konputagailu-pantailak dituzten lanpostuen egoera zaintzea. Arreta berezia jarri beharko dute baldintza ergonomikoetan (pantailen kokapena, mahai-motak, aulkiak ...) eta giro egokirako baldintzetan (argia, egurasketa, zarata ...).

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

4. Denbora osoan ordenadore-pantaila aurrean lan egin behar dutenen lanpostuak zehatz-mehatz aztertuko dira. Segurtasun eta Higieneko Lantaldeak txostena egin ondoren, egon daitezkeen arazoak konpontzeko neurriak hartuko dira, esate baterako, hatsedenaldiak edo beste zerbaitetan iharduteko aukera. Lantaldeek, osatu eta hilabetera, azterlanaren edukia eta aurrera eramateko plana aztertzen hasi beharko dute.

Dena dela, Segurtasun eta Higieneko Lantaldeari dagokio azpiatal horiek betetzen ote diren jakiteko jarraipena eta kontrola egitea.

58. *atala*: Lan nekagarriak, pozoingarriak eta arriskutsuak.

Lanak nekagarriak, pozoingarriak edo arriskutsuak diren ala ez erabakitzeke orduan, gai horren inguruan indarrean den legedia izango da kontuan.

59. *atala*: Mediku-araketak.

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

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

2. Urteroko araketa arrunta: enpresako osasun-zerbitzuaren iritziz horrelako araketak behar dituzten lagileei egingo zaie, osasunerako arriskuak gorabehera.

Eska dezaten langile guztiei egingo zaie mediku-araketa.

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

Urteroko eta hiru urteroko araketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko araubide orokorra ezartzearen kaltetan gabe. Araubide hori ezarri gero, Segurtasun eta Higieneko Lantaldeari jakinarazi beharko zaio aurretiaz.

Emaitzak langileari jakinaraziko zaizkio beti. Hori baino lehenago, hala ere, zer nolako probak egin beharko diren lagileei eta Segurtasun eta Higieneko Lantaldeari jakinarazi beharko zaie.

ción 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 comité de seguridad e higiene velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas ...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad ...) de los mismos.

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

4. En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y, previo informe del comité de seguridad e higiene, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad laboral. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los comités, estos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planing de realización.

En cualquier caso corresponderá al comité de seguridad e higiene el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

Artículo 58.º: 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 59.º: Revisiones Médicas

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del 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 trabajador al servicio de la Administración.

2. Reconocimiento periódico ordinario anual: Se practicará a aquellos trabajadores que a juicio del Servicio Médico de Empresa y en base a la existencia de factores de riesgo para la salud fuese oportuno realizarlo.

Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a todo trabajador que lo solicite.

3. Reconocimiento periódico trianual: Se realizará a todos los trabajadores afectados por el Acuerdo, independientemente o no en ellos riesgos para su salud.

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

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

Eginkizun horiek enpresako osasun-zerbitzuek bete beharko dituzte. Horretarako, lurralde historiko bakoitzeko Lan Istripuetako Mutua Patronalen* laguntza eskatu ahal izango dute, beren instalakuntzak eta osasun-zerbitzuak erabili ahal izateko.

IX. IDAZPURUA: LANSARIAK

60. atala: Lansari-igoera

%3,5eko igoera orokorra erabaki da. Era berean, maila bakoitzari homogeneizazioa dela-eta dagokion kopurua ere zehaztu dugu. Kopuru horiek administrazioak eta sindikatu izenpetzaileek lortu duten akordioaren arabera dira, 63. ataleko lansarien taulen arabera: Azken frakzioaren aplikazioa 1997. urterako uzten da.

61. atala: Mailaketa

Lanpostuak 20 mailatan banatuko dira (11. mailatik 30.eraingo).

Lanpostuei 20 maila horien artean beste banaketa bat eman nahi bazaie, negoziatzioa erabiliko da, akordiorik zabalena lortzeko asmoarekin.

Datorren lehiaketaren ondorioetarako, 29. maila aurreko 30.aren parekotzat hartuko da, lanpostuak maila berrietara moldatzen ez diren bitartean.

62. atala: Lansariak

a) Hona hemen 1995erako lansariak mailaz maila:

Maila	PTA gordin/1996an
30	7.471.936
29	7.038.535
28	6.527.043
27	6.020.077
26	5.573.343
25	5.143.257
24	4.753.509
23	4.388.678
22	4.089.775
21	3.819.253
20	3.557.789
19	3.318.331
18	3.101.110
17	2.941.207
16	2.779.632
15	2.637.267
14	2.487.648
13	2.340.507
12	2.268.267
11	2.205.639

Mailaka zehaztutako lansari horiek 17. atalean jasota dagoen urteko lanaldia, 1.660 ordukoa, ordaintzeko dira, eguneko lanaldia era batekoa edo bestekoa den kontuan hartu gabe (jarraia edo etendakoa).

Oraindik ere etxea erosteko dirulanguntza jasotzen duten langileei dirulanguntza horren bi heren kenduko zaizkie, dirulanguntza desagertu egin dela-eta.

Araututako lanaldiarekin homologaturik ez dauden langileei lansari horien horrenbesteko bat ordainduko

Estas funciones serán desarrolladas por los Servicios Médicos de Empresa, 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.

TÍTULO IX: RETRIBUCIONES

Artículo 60.º: Incremento retributivo

Se establece un incremento general del 3,5 por 100. Asimismo se adicionan las cuantías que para cada nivel resultan del pacto alcanzado entre la Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes en materia de homogeneización, de conformidad con las tablas retributivas del art.63, quedando pendiente para 1997 la aplicación de la última fracción del mismo.

Artículo 61.º: Estructura de Niveles

Los puestos de trabajo se distribuyen en 20 niveles (desde el nivel 11 hasta el 30).

Para modificar la distribución de los puestos de trabajo respecto de los niveles, se negociará, procurando encontrar el mayor acuerdo posible.

El nivel 29 tendrá la misma consideración que el antiguo 30 a efectos del próximo concurso y en tanto no se modifique la adscripción de puestos a los nuevos niveles.

Artículo 62.º: Retribuciones

a) Las retribuciones por niveles serán para 1996 las siguientes:

Nivel	PTA brutas/año 1996
30	7.471.936
29	7.038.535
28	6.527.043
27	6.020.077
26	5.573.343
25	5.143.257
24	4.753.509
23	4.388.678
22	4.089.775
21	3.819.253
20	3.557.789
19	3.318.331
18	3.101.110
17	2.941.207
16	2.779.632
15	2.637.267
14	2.487.648
13	2.340.507
12	2.268.267
11	2.205.639

Las citadas cuantías consignadas por nivel retribuyen la jornada anual de 1.660 horas establecida en el art. 17, con independencia del régimen de jornada (partida - continuada) que se realice.

En el supuesto de aquellos trabajadores que continúen disfrutando de la subvención por compra de vivienda, se procederán a descontar de su importe la cuantía de los dos tercios correspondientes a la supresión de dicha subvención.

Al personal no homologado a la jornada normalizada le serán de aplicación las retribuciones indicadas pro-

zaie, lan egindako orduen arabera. Beren urteko lanaldia zehazteko, administrazioak eta sindikatuek 1991ko abenduaren 21ean hitzartutako formula erabiliko dugu.

Akordio honetan hitzartutako lansariak ezin izango dira murriztu Euskal Funtzio Publikoko Legean erabakitako lansarietara egokitzearen ondorioz edo Akordioaren baitan diren langileak funtzionario izatera iristearren ondorioz. Era berean, lege horretako bederatzigarren aldibaterako xedapenean jasotako osagarri pertsonalak ezin izango dira beste kontzeptuekin bat egin, datozen akordioetan osagarri horientzat erabaki daitezkeen eguneratzeen kaltetan gabe.

1986ko lanpostu-baloraketaren ondoren erabaki ziren lansari-murrizketen ondorio diren aldibaterako osagarri pertsonalak ere, lansari orokorrak Akordioa indarrean den bitartean gehituko diren hein berean gehituko dira.

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

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

b) Osagarriak.

– Araututako eta zatitutako lanaldikoak.

Akordio honetako 15. atalean zehaztutako lanaldia burutzen duten langileei ordainduko zaie. Hona hemen 1996rako kopuruak:

Maila	Araututako eta zatitutako lanaldiko berariazko osagarria
30	659.068
29	591.792
28	543.737
27	514.905
26	471.656
25	442.824
24	418.797
23	399.575
22	380.353
21	365.937
20	351.521
19	337.101
18	322.688
17	308.274
16	293.857
15	284.244
14	274.633
13	265.021
12	255.410
11	245.799

rrateadas 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 1991.

Las retribuciones pactadas en el presente Acuerdo no serán objeto de minoración como consecuencia de su adecuación a los conceptos retributivos establecidos en la Ley de Función Pública Vasca o como consecuencia, en su caso, del acceso a la condición de funcionario del personal incluido en el ámbito del Acuerdo. Igualmente los complementos personales previstos en la Disposición Transitoria Novena de la citada Ley no tendrán la consideración de absorbibles y ellos sin perjuicio de la actualización que de los mismos se pacte en futuros Acuerdos.

Los Complementos Personales Transitorios, que traigan su causa de minoraciones retributivas derivadas del proceso de valoración de puestos de trabajo efectuado en 1986, se incrementan en igual porcentaje al que resulte de aplicación para las retribuciones generales durante el período de vigencia.

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 venia desempeñando u opte por otro de retribuciones inferiores.

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

b) Complementos.

– De jornada normalizada y partida.

Se devengará por el personal que realice la jornada prevista en el art. 15 del presente Acuerdo, siendo su importe para 1996 el siguiente:

Nivel	Compl. específico de jornada norm. y partida
30	659.068
29	591.792
28	543.737
27	514.905
26	471.656
25	442.824
24	418.797
23	399.575
22	380.353
21	365.937
20	351.521
19	337.101
18	322.688
17	308.274
16	293.857
15	284.244
14	274.633
13	265.021
12	255.410
11	245.799

Taula horretako kopuruak a) azpiataleko taulan jasotakoei gehituko zaizkie, eraginpeko langileei ezarri beharreko homogeneizazioa zehazteko.

– Erantzukizun eta iharduera 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 lagileek ere osagarri hau jasotzeko eskubidea izango dute. Osagarria ondoko taulan adierazitako diru-kopuruaren ehuneko bat iznago da. Ehunekoa lanpostuaren ezaugarrien arabera zehaztuko da kasuan kasu.

Maila	Erantzukizun eta iharduera handiagoko osagarria
30	518.986
29	468.529
28	425.280
27	382.032
26	347.057
25	317.158
24	295.534
23	277.514
22	263.097
21	252.285
20	241.473
19	230.660
18	223.452
17	216.244
16	209.037
15	201.828
14	198.224
13	194.620
12	191.015
11	187.412

– Edonoiz gertu izateko osagarria

Edonoiz lan egiteko gertu egon behar duten langileek jasoko dute. Beti ere, urtean, gutxienez, ohiko lanaldia baino 50 ordu gehiago lan egin beharko dute. Gehienezko lan-ordu horiek, gainera, urteko lanaldia-
ren herenaren pareko epealdian egin beharko dituzte, ez epe laburragoan.

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

Los importes reflejados en la siguiente tabla se añadirán a los recogidos en la tabla del apartado a) a efectos de determinar la aplicación de la homogeneización para el colectivo afectado.

– Complemento 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 acreedores a este complemento aquellos trabajadores adscritos 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 que se reflejan en la tabla que a continuación se reproduce, porcentaje que se determinará en función de las características concretas del puesto:

Nivel	Compl. esp. responsabilidad y dedicación
30	518.986
29	468.529
28	425.280
27	382.032
26	347.057
25	317.158
24	295.534
23	277.514
22	263.097
21	252.285
20	241.473
19	230.660
18	223.452
17	216.244
16	209.037
15	201.828
14	198.224
13	194.620
12	191.015
11	187.412

– Complemento de disponibilidad

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 50 horas en exceso sobre la jornada ordinaria anual, distribuidas, cuando menos, en un tercio de la misma.

La percepción de este complemento elimina cualquier tipo de compensación (sea económica o en jornada).

Maila	Edonoiz gertu izateko osagarria
30	345.991
29	312.353
28	283.520
27	254.688
26	230.660
25	211.438
24	197.023
23	185.009
22	175.398
21	168.190
20	160.982
19	153.773
18	148.969
17	144.163
16	139.358
15	134.552
14	132.150
13	129.747
12	127.344
11	124.941

– Lanaldi luzeagoa egiteko osagarria

Lanpostuak 1.820 orduko lanaldi arrunta eskatu beharko du urtean. Osagarri hau jasotzen dutenek, ezingo dute beste edonolako ordainik eskatu.

Maila	Lanaldi luzeagoa egiteko osagarria
30	961.085
29	889.004
28	828.937
27	768.868
26	720.814
25	672.760
24	624.706
23	588.665
22	552.625
21	516.583
20	480.543
19	456.516
18	432.489
17	408.462
16	384.435
15	360.408
14	348.393
13	330.373
12	312.353
11	294.333

63. atala: Antzinatasuna

– Hirurtekoak

Hona hemen antzinatasunari dagozkion kopuruak:

A TALDEA	6.381
B TALDEA	5.168
C TALDEA	4.635
D TALDEA	3.724
E TALDEA	3.283

Antzinatasuna ordaintzeko sariak Akordio honetako

Nivel	Compl. disponibilidad
30	345.991
29	312.353
28	283.520
27	254.688
26	230.660
25	211.438
24	197.023
23	185.009
22	175.398
21	168.190
20	160.982
19	153.773
18	148.969
17	144.163
16	139.358
15	134.552
14	132.150
13	129.747
12	127.344
11	124.941

– Complemento de mayor jornada

Se asigna a aquellos puestos que conlleven una jornada habitual de presencia física normalizada de al menos 1.820 horas anuales. La percepción de este complemento elimina asimismo cualquier otro tipo de compensación.

Nivel	Compl. mayor jornada
30	961.085
29	889.004
28	828.937
27	768.868
26	720.814
25	672.760
24	624.706
23	588.665
22	552.625
21	516.583
20	480.543
19	456.516
18	432.489
17	408.462
16	384.435
15	360.408
14	348.393
13	330.373
12	312.353
11	294.333

Artículo 63.º: Antigüedad

– Trienios

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los siguientes:

GRUPO A	6.381
GRUPO B	5.168
GRUPO C	4.635
GRUPO D	3.724
GRUPO E	3.283

Las retribuciones en concepto de antigüedad se per-

2.1 atalean aipatutako langileek jasoko dituzte. Atal horretako bigarren azpiatalean aipatutako langileek ere jasoko dituzte baldin eta Euskal Autonomi Elkarteko aldibaterako zerbitzuak betetzeko zerrendetan ageri badira. Zerrenda horiek HAEEko 1991ko maiatzaren 16ko Erabaki bidez argitaratu ziren.

Hirurtekoak osatzeko, edozein administrazio publiko-tan lanean egindako denbora guztia hartuko da kontuan, bai karrerako edo bitarteko funtzionario modura eta baita administrazio- nahiz lan-legepeko kotratatu modura ere.

Aurrekoa baino titulazio-talde handiagoko beste kidegoren batean sartzen diren langileek titulazio-talde berriari dagozkion antzintasun-kopuruak jasoko dituzte.

64. atala: Xedapen orokorrak

Iharduera eta erantzukizun bereziko osagarriak, edo noiz lan egiteko gertu izateko osagarria eta lanaldi luzeagoa egiteko osagarria lanpostu-zerrendan adierazi beharko dira eta zerrenda horretan agertzen diren egunetik aurrera ordainduko dira. Era berean, lanpostu-zerrendatik desagertzen direnetik aurrera ez dira berriro ordainduko.

ALDIBATERAKO LEHENENGO XEDAPENA

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legea indarrean jarri baino lehen atxikitutako bitarteko funtzionarioen kasuan, lege horretako Aldibaterako Laugarren Xedapenaren arabera, Akordio hau oso-osorik ezarriko da, baldin eta oraindik bitarteko funtzionario badira.

ALDIBATERAKO BIGARREN XEDAPENA

Laguntzako osasun erakundeetan lanean diharduten langileei, hau da, eskolako osasunean, buruko osasunean, familiaren plangintzan, txertaketetan, kirol-medikuntzan, familiaren orientazioko zentruetan edo laguntzako beste unitateren batean dihardutenei, 2. atalean langileei buruz zehaztutakoaren arabera akordio honetatik kanpo badaude ere, akordioan aurrikusitakoa ezarriko zaie, Osakidetzan beren lan-baldintzak arautzen ez diren artean. Arautze hori dagoeneko hasita dago mahai orokorrean.

ALDIBATERAKO HIRUGARREN XEDAPENA

Administrazioaren eta sindikatuen artean homogeneizazioa dela-eta lortutako akordioari eusteko gertu daude bi aldeak. Akordio hori Lakuako 1991ko Akordioko V. eraskinean dago jasota, eta 1991ko Akordioa, era berean, 1992-94ko lan-baldintzak arautzeko Akordioko IX. idazpuruan islatu zen.

cibirán 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, cuando el mismo figure incluido en las relaciones destinadas a atender la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración de la Comunidad Autónoma, hechas públicas por Resolución del IVAP de 16 de mayo de 1991.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera o interino como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

El personal que acceda a un Cuerpo correspondiente a un Grupo de titulación superior al anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo Grupo de titulación.

Artículo 64.º: Disposiciones comunes

Los complementos de dedicación y especial responsabilidad, disponibilidad y mayor jornada se reflejarán en la relación de 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 suprimidos de la relación de puestos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El presente Acuerdo será de aplicación, en su integridad, a los funcionarios interinos adscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 6/89, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en tanto en cuanto se mantengan en tal condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de dicha Ley.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Al personal que preste servicios en Instituciones Sanitarias de carácter asistencial, esto es, colectivos de Sanidad Escolar, Salud Mental, Planificación Familiar, Vacunaciones, Medicina Deportiva, Centros de Orientación Familiar y cualesquiera otros colectivos de unidades asistenciales que, conforme a lo previsto en el ámbito personal definido en el artículo 2, no se encuentre sujeto al presente Acuerdo, le serán igualmente de aplicación sus previsiones hasta tanto se acuerde la regulación de sus condiciones de trabajo en el ámbito Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, que se ha iniciado en Mesa General.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Ambas partes mantienen el pacto alcanzado entre la Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes en materia de homogeneización en los términos del Anexo V del Acuerdo de Lakua de 1991 plasmado en el Título IX del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo 1992-94.

ALDIBATERAKO LAUGARREN XEDAPENA

Administrazioak arau bidezko beharrezko neurriak bideratzeko konpromezua hartzen du, lanpostuaren mailaren aldatetatzat hartzeko, 6/1989 Legearen 45. atalaren ondorioetarako, mailen baliokidetasunaren ondorioz sortutako sailkapena (343/1992 Dekretuaren bigarren xedapen gehigarria).

ALDIBATERAKO BOSGARREN XEDAPENA

Lanpostuaren eginkizunek, egitura organikoa aldatu gabe, ezaugarriei dagokienez aldaketa nabarmena izan dutelako jasotzen ziren behin-behingo hobariak jasotzen jarraituko da, lanpostuen balorazioa egin eta balorazio horrek ondorioak izan arte. Hori guztia 1995eko lan-baldintzen akordioaren 49. atalean esaten denaren arabera izango da.

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

Akordio honetan ezarritako lan-baldintzak aldatzeko, sindikatuekin ados jarri beharko da nahitaez.

Lana antolatzeko berezitasunengatik baldintza bereziak dituzten taldeei mantendu egingo zaizkie baldintza horiek, autonomi elkarteko administrazio orokorreko lan-baldintzen ondorioz indarrean dauden hitzarmenetan jasota dagoenez. Horrek horrela iraugo du egokitzea edo aldatzea erabakitzen ez den artean eta zerbitzuaren ezaugarri bereziek jarraitzen duten artean.

Agintariak eta Langileria**Izendapenak, Egoerak eta Gorabeherak****HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILA****3036**

AGINDUA, 1996ko maiatzaren 31koa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena, Zerbitzuetako ikuskari nagusia izendatzeko dena.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen III. idazpuruko IV. atalburuko hirugarren sailean dauden xedapenekin bat eginik eta ekainaren 28ko 173/1988 Dekretuaren hamazazpigarren atalean eta Zerbitzuetako Ikuskari Nagusiaren lanpostua izendapen librearen sistemaz betetzeko den deialdi publikoa iragartzeko den Hezkuntza, Unibertsitate eta

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

La Administración se compromete a adoptar las medidas normativas oportunas para hacer efectiva la consideración como modificación del nivel del puesto, a los efectos del art.45 de la Ley 6/1989, de la clasificación de puestos consecuencia de la equivalencia de niveles (Disposición Adicional Segunda del Decreto 343/1992).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

La gratificación temporal que se viniera abonando con motivo de que las funciones de un puesto de trabajo hayan sido objeto de una modificación cualitativa sustancial no derivada de una modificación de la estructura orgánica, en los términos del artículo 49 del Acuerdo de condiciones de Trabajo para 1995, se seguirá percibiendo hasta tanto se produzca y surta efectos la valoración del puesto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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.

Autoridades y Personal**Nombramientos, Situaciones e Incidencias****DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN****3036**

ORDEN de 31 de mayo de 1996, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se nombra al Inspector General de Servicios.

De conformidad con las disposiciones contenidas en la sección tercera del capítulo IV del título III de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, así como de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimoséptimo del Decreto 173/1988, de 28 de junio, y en la base cuarta de la Orden de 29 de marzo de 1996, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación,