

**JUSTIZIA, LAN ETA  
GIZARTE SEGURANTZA SAILA****6058**

EBAZPENA, 2007ko urriaren 15ekoa, Giza Baliabideen zuzendariarena, lizentzia eta baimenei buruzko 2005eko urtarrilaren 10eko Ebazpena aldatzen duena.

Lizentziak eta baimenak hartzeko erari buruzko 2005eko urtarrilaren 10eko Ebazpenaren arabera (EHAA, 2005eko apirilaren 5ekoa, 63. zenbakia), Euskal Autonomia Erkidegoan diharduten Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko eta Auzitegiko Medikuen Kidegoetako eta Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Gorputzetako edo Eskaletako langileek lizentziak eta baimenak hartzeko erari eta emateko prozedurari buruz behar den gutxieneko antolaketak ezarri nahi da.

Martxoaren 6ko 38/2007 Dekretuko 14. artikulua bidez onartu da Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko eta Bulego Judiziala aldatzeko III. Akordioa (Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren eta CCOO, CSI/CSIF, LAB eta UGT sindikatuen artekoa [EHAA, 2007ko martxoaren 15ekoa, 53. zenbakia]). Dekretu horren 14. artikulua, lizentziei eta baimenei buruzkoak, honako hau ezartzen du bere lehenengo idatz-zatian:

«Giza Baliabideen zuzendariaren 2005eko urtarrilaren 10eko Ebazpena, Lizentziak eta Baimenak Hartzeko Erari buruzkoa —2005eko apirilaren 5eko EHAA, 63. zenbakia—, aplikatuko da. Ebazpen hura sindikatuekiko alde aurreko negoziazioaren eta akordioaren emaitza izan zen negoziatio-mahaian, lan-baldintzei buruzko etorkizuneko akordio globalaren osagai gisa. Ebazpen horri gaiaren inguruan Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko Funtzionarioen Lan Baldintzei buruzko Akordioan sortzen diren aldaketak guztiak erantsiko zaizkio».

Gauzak horrela, 2007ko maiatzaren 7an, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Herri Administrazio Saileko Funtzio Publikoaren sailburuordeak Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Legea eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua aplikatzeari buruzko Instrukzioa eman zuen, baimenei, lanaldiari eta eszedentziei buruzkoa. Horregatik eman da ebazpen hau, 2005eko urtarrilaren 10eko Ebazpenarekiko egin diren aldaketak biltzen dituena.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren Egitura Organikoa eta Funtzionala ezartzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuan (EHAA, 2005eko urriaren 27koa, 205. zenbakia) esleitzen diren eskumenen araberak, honako hau

**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL****6058**

RESOLUCIÓN de 15 de octubre de 2007, de la Directora de Recursos Humanos, que modifica la de 10 de enero de 2005, de licencias y permisos.

Por Resolución de 10 de enero de 2005, sobre forma y disfrute de licencias y permisos-BOPV n.º 63, de 5 de abril de 2005-se pretende establecer la mínima ordenación necesaria relativa a la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de licencias y permisos para el Personal al Servicio de la Administración de Justicia de los Cuerpos de Médicos Forenses y de los Cuerpos o Escalas de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial destinados en el País Vasco.

El artículo 14 del Decreto 38/2007, de 6 de marzo, por el que se aprueba el III Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi y de Reforma de la Oficina Judicial entre el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y las Organizaciones Sindicales CCOO, CSI-CSIF, LAB y UGT-BOPV n.º 53, de 15 de marzo de 2007- que trata sobre licencias y permisos, establece en su apartado primero que:

«Resulta de aplicación la resolución de 10 de enero de 2005, del Director de Recursos Humanos, sobre Forma y Disfrute de Licencias y Permisos -BOPV n.º 63, de 5 de abril de 2005-, que fue objeto de negociación previa y acuerdo con las Organizaciones Sindicales dentro de la mesa de negociación y como parte de un futuro acuerdo global de condiciones laborales. A dicha Resolución se unirá cada una de las modificaciones que sobre esta materia se incluyeren en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma.»

Pues bien, el 7 de mayo de 2007, el Viceconsejero de Función Pública del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco dicta una Instrucción sobre la aplicación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de permisos, jornada y excedencias. Es por ello que se dicta la presente Resolución que recoge dichas modificaciones en la Resolución de 10 de enero de 2005.

En virtud de las competencias atribuidas en el Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social-BOPV n.º 205, de 27 de octubre de 2005-

## EBATZI DUT:

1.1 artikulua, norberaren beharretarako baimenari buruz diharduena, honela idatzita geratuko da:

Urtean zehar, norberaren beharretarako gehienez be-deratzi baimen-egun hartzeko eskubidea izango da (jus-tifikatu gabe), baita norberak hartzeko bi egun ere, zor-tzigarren hirurtekoa betetakoan, hirurteko bakoitzeko. Baimenak behar adinako aurretiaz eskatu beharko dira, betiere zerbitzuaren beharrak errespetatuta, eta Bu-lego Judizialeko arduradunaren, fiskalburuaren edo Au-zitegiko Medikuntzako Euskal Erakundearen zuzendar-iaren edo zuzendariaren aldeko txostena lortu on-doren. Honako irizpide hauei jarraituko zaie:

- Egun horiek ezin izango dira, inola ere, urteko opor ordainduekin metatu.
- Debeku horri jarraiki, oporraldia amaitzen dene-tik baimen hau hartu arte egutegiko egun bat beharko da gutxienez.
- Langileak bere beharretarako eskubidez hartu ahal izango dituen baimen-egunen urteko kopurua urtearen barruan egiaz lan egindako egunen proportziozkoa izan-go da.

Egun osagarri horiek baliatzeko eskubidea adierazi-tako hirurtekoak bete eta hurrengo urte naturaletik au-rrera guzatuko da.

Seme edo alaba baten jaiotzatik, harreragatik edo adopzioagatik baimenari buruz diharduen 1.2 ar-tikulua honela idatzita geratuko da:

Seme edo alaba baten jaiotzatik, harreragatik edo adopzioagatik, ezkontideak edo izatezko bikoteak egu-tegiko segidako hamabost eguneko baimena hartzeko eskubidea izango du; nolahi ere, egun horiek haurra jaiotzen denetik aurrera edo erabaki administratiboan-aren edo judizialaren ondoren baliatuko dira.

Erditze anizkoitzaren kasuan, zirkunstantzia hori ez da arrazoi izango iraupen handiagoko baimen bat emateko.

Erditzeagatik eta hamar hilabetetik beherako seme edo alaba baten adopzio edo harreragatik baimena (1.8 puntuan bilduta dago) honela idatzita geratuko da:

8.1.— Erditzearen kasuan, baimenaren iraupena ha-mazazpi astekoa izango da, etenik gabe hartu beharre-koak. Erditze anizkoitzen kasuan, bigarrenetik aurre-rako seme edo alaba bakoitzeko beste bi astetan zabal-du ahal izango da. Baimena funtzionarioak nahi beza-la banatuko da (erditzearen aurretik zein ondoren), be-tiere erditu eta hurrengo sei asteak ezinbestekoak dire-la kontuan hartuta. Ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa hartu ahal izango du, edo, hala dagokio-nean, baimena bukatzeko geratzen den denbora.

## RESUELVO:

El artículo 1.1, que trata sobre el Permiso por asun-tos particulares queda redactado de la siguiente mane-ra:

A lo largo del año tendrán derecho a disfrutar de un máximo de nueve días de permiso por asuntos particu-lares sin justificación alguna, así como de dos días de libre disposición adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que deberán solicitarse con suficiente antelación a su disfrute, respetando siempre las necesidades del servicio, previo informe favorable del responsable de la Oficina Judicial, Fiscal Jefe, Director o Subdirector del Instituto Vasco de Medicina Legal, en su caso, y de acuerdo con los siguientes criterios:

- Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
- Tal prohibición exige que entre el inicio o la fina-lización del periodo de vacaciones, y el disfrute de este permiso deba mediar, al menos, un día natural.
- El número anual de días de permiso por asuntos particulares a que tenga derecho el trabajador será pro-porcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

El derecho a los días adicionales se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los trienios referenciados.

El artículo 1.2 del Permiso por el nacimiento, aco-gimiento o adopción de un hijo/a queda redactado de la siguiente manera:

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un/a hijo/a, el cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a un permiso de 15 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán, en todo caso, desde la fecha de nacimien-to o de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de parto múltiple, tal circunstancia no supone causa para la concesión de un permiso de ma-yor duración.

El Permiso por parto, adopción o acogimiento y por lactancia de un hijo/a menor de diez meses, recogido en el punto 1.8 queda redactado de la siguiente mane-ra:

8.1.— En el supuesto de parto, la duración del per-miso será de diecisiete semanas ininterrumpidas, am-pliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El permiso se dis-tribuirá, antes y después del parto a opción de la fun-cionaria siempre que al menos seis semanas sean inme-diatamente posteriores al parto. En caso de fallecimien-to de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del per-miso.

Aurrekoa gorabehera, erditze-ondoko sei asteko atsedenaldea (nahitaezkoa amarentzat) bazter utzi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatik atsedenaldea hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat, bai berarekin batera, edo berea amaitutakoan.

Baliatze partekatua kasuan, beste gurasoak laga zaion segidako amatasunagatik baimenaren zatia baliatu ahal izango du, nahiz eta ama Aldi baterako Ezintasuneko egoeran egon.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, aldi horien baturak ez ditu aurreko idatz-zatietan aurreikusitako hamazazpi asteak edo erditze anizkoitzaren kasuan dagozkienak, gaindituko.

Jaioberriak erditzearen ondoren edo jaio eta 30 eguneko gehieneko epean ospitaleratuta egon behar badu, amatasunagatik lizentzia jaioberriaren ospitaleratzeak irauten duen denboran luzatuko da, 13 aste gehienez.

Baimenaren aldi osoa agortu ondoren emakume langilea lanera normal itzultzea eragozten dion osasunegoeran badago, gaixotasunagatik baja-egoeran gertatuko da, baina horretarako behar diren izapideak bete beharko ditu.

8.2.– Sei urte arteko adingabeak adoptatzearen edo etxean hartzearen (adoptatu aurrekoa edo betikoa) kasuetan, baimenak segidako hamazazpi asteko iraupena izango du, eta adopzio edo etxean hartze anizkoitzaren kasuan, bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatu ahal izango da. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo judizialaren ondoren, bai adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialaren ondoren. Halaber, baimenaren iraupena hamazazpi astekoa izango da sei urtetik gorako adingabeen adopzioaren edo harreraren kasuetan, betiere adingabe horiek ezinduak edo minusbaliatuak badira, edota beren zirkuntantzia eta esperientzia pertsonalen ondorioz, edo atzerritarrek izateagatik, gizarteratzeko eta familian txertatzeko zailtasun bereziak –gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuak– badituzte. Bi gurasoek lan egiten badute, baimena egoera horretan daudenek aukeratu duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute baimena, edo batak bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, aldi horien baturak ez ditu aurreko idatz-zatietan aurreikusitako hamazazpi asteak, edo adopzio edo harrera anizkoitzaren kasuan dagozkienak, gaindituko.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el caso de disfrute compartido, el otro progenitor podrá disfrutar de la parte determinada del permiso por maternidad de forma ininterrumpida que le ha sido cedida, aunque la madre esté en situación de Incapacidad Temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el caso de neonato hospitalizado a continuación del parto-o en el plazo máximo de 30 días desde el nacimiento-, la licencia por maternidad se ampliará por el periodo de hospitalización del menor con el límite de 13 semanas.

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

8.2.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de adopción o acogimiento múltiple.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, enplegatu publikoek adingabe adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar badute, bi hilabeteko baimena emango zaie. Denbora horretan, langileek oinarrizko lansariak jasoko dituzte.

8.3.— Erditze, adopzio edo harreragatiko baimenak lanaldi osokoak edo lanaldi partzialekoak izango dira (funtzionarioen aukeran), betiere zerbitzuaren beharrek aukera ematen badute, lana eta familia bateragarri egiteko neurriei buruzko urtarrilaren 30eko 180/2004 Errege Dekretuan xedatu bezala.

8.4.— Amatasunagatiko baimena bi astez luzatuko da adoptatutako edo harreran hartutako seme edo alaba nahiz adingabe urrituaren kasuan. Baimen hori ere partekatuta ahal izango da, bai eta lanaldi osoan edo partziallean hartu ere.

8.5.— Halaber, funtzionarioak lanean ordubeteko etealdia egiteko eskubidea izango du, baldin eta hamar hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba bat modu naturalean edo artifizialean edoski behar badu; etealdia hori bi zatitan banatu ahal izango du. Emakumeak, bere borondatez eta helburu berarekin, lanaldi arruntaren murrizketa batekin ordezkatu ahal izango du eskubide hori (ordu-erdi hartu ahal izango du lanaldiaren hasieran eta amaieran, edota ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran). Biberioia eman behar izanez gero, lanaldia eten edo murrizteko eskubidea beste gurasoari ere eman dakioke, honek eskatu eta honako puntu hauek frogatu ondoren: ama langilea dela eta baimena hartzeari uko egiten diola edo hartu ezin duela.

Funtzionarioak aurreko paragrafoan azaldutako lizentzia baliatu ahal izango du edo, bestela, denbora hori haurdunaldi eta erditzeagatiko lizentziari gehitzeko aukera izango du. Kontuan hartu behar da lan egin daitkeen egunetako orduak soilik zenbatu daitzekeela ondorio horietarako. Hori dela-eta, funtzionarioak eskerra egiten duenean, hamargarren hilabetea bete arte geratzen den denbora-tartean lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak eskatuko dituen jakinarazi behar du, aldi horiek zenbaketatik salbuesteko.

8.6.— Edoskitze naturalak irauten duen bitartean arriskua izatea.

Edoskitze naturalak irauten duen bitartean arriskurik badago emango da baimena, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak prestazio ekonomikoa ematen duelako.

2.2 artikulua, prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak egiteko Lizentziari buruzkoa, honela idatzita geratuko da:

Honako kasu hauetan eman ahal izango dira prestakuntzarako eta hobekuntzarako lizentziak:

– Eusko Jaurlaritzaren Justizia Sailak antolatuta urtero egiten diren prestakuntza-planen barnean hartuta-

En el caso de una adopción internacional, en la que sea necesario el desplazamiento del personal empleado público al país de origen del menor adoptado, se le autorizará un permiso de hasta dos meses. Durante ese tiempo el personal percibirá las retribuciones básicas.

8.3.— Los permisos por parto y adopción o acogimiento podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se dispone en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

8.4.— El permiso por maternidad se ampliará en 2 semanas, en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. Su disfrute también podrá ser compartido y en régimen de jornada completa o parcial.

8.5.— Asimismo, la funcionaria tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo/a 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 media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, 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 otro progenitor, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso.

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

8.6.— Riesgo durante la lactancia natural.

Se autorizará el permiso en caso de riesgo durante la lactancia natural, por existir prestación económica del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El artículo 2.2, que trata sobre la Licencia para la realización de cursos de formación y perfeccionamiento queda redactado de la siguiente manera:

Podrán concederse licencias para formación y perfeccionamiento en los siguientes casos:

– Para la asistencia a cursos de formación incluidos en los planes de formación que se celebren anualmente, or-

ko prestakuntza-ikastaroetara joateko. Lizentziaren iraupena eta modua egin beharreko ikastaroek duten iraupenaren eta programazioaren arabera izango dira, eta ez dute inolako mugarik eragingo lansariei dagokienez.

Auzitegiko Medikuen Kidegoko partaide diren funtzionarioek jasotzen duten prestakuntza espezializatua dela-eta, ulertuko da idatz-zati honen barruan sartuta geratzen direla Justizia Administrazioako Azterlan Juridikoen Zentroak edo beste erakunde publiko edo pribatu batzuek ematen dituzten prestakuntza edo hitzaldiak, betetzen den lanpostuko zereginekin zuzenean zerikusia dutenak, betiere Giza Baliabideetako Zuzendaritzak onartzen baditu.

– Kongresu, mintegi, sinposio, lehiaketa, saio, mahai-inguru, konferentzia, bilera, jardunaldi eta beste-lako bilera kolektiboetara (zientifikoak, teknikoak edo profesionalak) joateko, betiere funtzionarioa partaide den kidegoko berezko eginkizunekin zerikusia badute eta eginkizun horiek gauzatzeko prestakuntza osatzea badute helburu. Lizentzia hori emateko, zerbitzuaren beharrak eta aurrekontu-baliabideak hartuko dira kontuan; iraupena, berriz, adierazitako ikastaro, kongresu edo jardunaldi horien arabera izango da. Lizentzia horiek oinarritzeko lansariak eta kargurako seme edo alaba bakoitzeko prestazioak jasotzeko eskubidea emango dute.

Indarraldia.– Ebazpen hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko urriaren 15a.

Giza Baliabideen zuzendaria,  
MAIDER ZUBIRI GORROTXATEGI.

## OSASUN SAILA

6059

AGINDUA, 2007ko irailaren 24koa, Osasun sailburuarena, zeinaren bitartez indargabetu egiten baita Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritza-zirkuituan behi-azienden gibelak identifikatzeari buruzko arauak emateko Agindua.

Merkataritza-zirkuituetan behi-azienden gibelak identifikatzeko neurri bereziak hartzea justifikatzen duten zirkunstantziak desagertu direnez gero, eta kontuan izanik indarrengo arautegiak segurtasun egokia ematen duela arlo horretan, bidezko da 1998ko urtarrilaren 9ko Agindua, hau da, Euskal Autonomia Erkidegoko merkataritza-zirkuituan behi-azienden gibelak identifikatzeari buruzko arauak ematen dituen indargabetzea.

ganizados por este Departamento de Justicia del Gobierno Vasco. La duración y forma de disfrute estarán determinadas por la duración y programación de los cursos a realizar y no supondrán limitación alguna de haberes.

Dada la formación especializada que reciben los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Médicos Forenses, se considerará incluida en este apartado la formación o ponencia que autorizada por la Dirección de Recursos Humanos, esté relacionada directamente con las funciones del puesto desempeñado, y se imparta por el Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia o por otras entidades públicas o privadas.

– Para la asistencia a congresos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional siempre que estén relacionadas con las funciones propias del cuerpo al que pertenece el funcionario y supongan completar su formación para el ejercicio de las mismas. Su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio y a las disponibilidades presupuestarias y su duración vendrá determinada por la de los mismos. Estas licencias darán derecho a percibir las retribuciones básicas y las prestaciones por hijo/a a cargo.

Vigencia.– La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de octubre de 2007.

La Directora de Recursos Humanos,  
MAIDER ZUBIRI GORROTXATEGI.

## DEPARTAMENTO DE SANIDAD

6059

ORDEN de 24 de septiembre de 2007, del Consejero de Sanidad, de derogación de la Orden por la que se dictan normas sobre identificación de hígados de bovino en el circuito comercial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Desaparecidas las circunstancias que justificaron la adopción de medidas especiales para la identificación de hígados de bovino en el circuito comercial y considerando que la normativa en vigor proporciona seguridad adecuada en la materia, procede derogar la Orden de 9 de enero de 1998, por la que se dictan normas sobre identificación de hígados de bovino en el circuito comercial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.