

Pribatuen Iragarkiak

CMM FRANCISCO ESCUDERO EMK

IRAGARKIA, goi-mailako organoko titulua (66 Plana) galdu dela jakinarazteko dena. 6417

BASQUETOUR-TURISMOAREN EUSKAL AGENTZIA, S.A.

IRAGARKIA, kalitate turistikoaren 2007ko kanpaina zabaltzeko telebistako publizitate-guneak planifikatu eta erosteko lehiaketa prozedura irekiz kontratatzeke dena. 6418

Xedapen Orokorrak

OGASUN ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

1587

38/2007 DEKRETUA, martxoaren 6koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren eta CCOO, CSE/CSIF, LAB eta UGT sindikatuen artekoa, zeinaren bidez onartu egiten baita Euskal Autonomia Erkidegoan Justizia Administrazioarentzat lan egiten duten funtzionarioen lan baldintzak arautzeko den III. Akordioa eta eraberritu Bulego Judiziala.

Administrazio Publikoen zerbitzupeko langileen ordezkari-organoei, lan-baldintzak zehazteari eta parte hartzeari buruzko ekainaren 12ko 9/1987 Legeak -uztailaren 19ko 7/1990 Legeak eta ekainaren 30eko 18/1994 Legeak aldatzen dute- enplegatu publikoen negoziazio kolektiboa eta lan-baldintzak erabakitzera-koan enplegatu publikoek izango duten partaidetza araupetzen ditu; hori guztia Sindikatuek aitortuta duten ordezkari-egaitasunaren bitartez egingo da, horretarako eratzen diren negoziazio-mahaien bidez.

Hortaz, arestian adierazitako legezko testuan bilzen diren aurreikuspenei jarraiki, Administrazioako eta Sindikatuetako ordezkariak akordioak sinatu ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak ezartze-

Anuncios Particulares

CMM «FRANCISCO ESCUDERO» EMK

ANUNCIO por el que se hace público el extravío del Título de Grado Superior de Órgano (Plan 66). 6417

BASQUETOUR-AGENCIA VASCA DE TURISMO, S.A.

ANUNCIO para la contratación por el procedimiento abierto, de concurso relativo a la contratación de la planificación y compra de espacios publicitarios en televisión para la difusión de la campaña de calidad turística para el año 2007. 6418

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1587

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 y las organizaciones sindicales CCOO, CSI/CSIF, LAB y UGT.

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 la Ley 7/1990, de 19 de julio, y la 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 constituyeren.

Así, de acuerdo con las previsiones del referido texto legal, los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales podrán llegar a acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo del

ko. Akordio horiek ordezkarien eskumenekoak diren gaietarako buruzkoak izango dira, eta baliagarriak eta eraginkorrak izateko dagokion Administrazioaren gobernu-organoen esanbidezko onarpen formal beharko dute.

Adierazitako legeko aurreikuspenak betetz, 2005eko urriaren 27an Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Funtzionarioentzako Negoziazio Mahai Sektoriala eratu zen eta eremu horretan eman zitzaion hasiera Sindikatuekiko negoziazio-prozesuari, eta prozesu hori amaitu da adierazitako langileen lan-baldintzak zehazteari buruz lortu den Aurreakordioarekin. Aipatutako Aurreakordioa 2007ko urtarrilaren 12an sinatu zen CCOO, CSI/CSIF, LAB eta UGT Sindikatuekin. Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Bitarteko Langileei dagokienez, Estatuko Administrazioaren eginkizunak eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegora eskualdatu zirenetik Hirugarren Aurreakordioa da.

Arestian adierazitako 9/1987 Legean biltzen diren aurreikuspenak aintzat hartuta, lortutako Aurreakordioa baliagarria eta eraginkorra izateko Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Gobernu Kontseiluak modu formalean eta espresuki onartu beharko du lege-maila egokia den lege-tresnaren bitartez, eta horri ekin diogu orain Dekretu honen bidez.

Horren arabera, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuak proposatuta, Gobernu Kontseiluak 2007ko martxoaren 6ko bilkuran aztertu eta onartu ondoren, honako hau

XEDATU DUT:

Artikulu bakarra.– Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko eta Bulego Judiziala aldatzeko III. Akordioa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren eta CCOO, CSI/CSIF, LAB eta UGT Sindikatuen artekoa, onartzea. Akordio hori Dekretu honetako eranskinean bilduta dago.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

1.– Oro har, Dekretu honetan biltzen diren gaiak arautzen dituen eta Dekretu honekin bateragarria ez den maila bereko edo behegarriko arau oro indargabetzen du Dekretu honek.

2.– Bereziki, abenduaren 26ko 309/2000 Dekretua indargabetzen du. Dekretu horren bitartez, Sindikatuekin sinatutako II. Akordioa (Justiziaren Zerbitzu Publikoaren prestazioa modernizatzeari buruzkoa eta horrek Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langileen

personal funcionario, que versarán sobre materias propias de su competencia y cuya validez y eficacia requiere de la aprobación expresa y formal de los órganos de gobierno de la respectiva Administración.

Pues bien, en cumplimiento de las mencionadas previsiones legales, con fecha 27 de octubre de 2005 se constituyó la Mesa Sectorial de Negociación para el Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, iniciándose en dicho ámbito el proceso de negociación con las Organizaciones Sindicales, el cual ha concluido con el Preacuerdo alcanzado en la determinación de las condiciones de trabajo de dicho personal, suscrito en fecha 12 de enero de 2007 con las Organizaciones Sindicales CCOO, CSI/CSIF, LAB y UGT, siendo el Tercer Preacuerdo desde que tuvieron efectividad los trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de Medios Personales al servicio de la Administración de Justicia.

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

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública y del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 6 de marzo de 2007,

DISPONGO:

Artículo único.– Aprobar 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 y las organizaciones sindicales CCOO, CSI/CSIF, LAB y UGT, el cual se acompaña como anexo al presente Decreto.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

1.– El presente Decreto deroga, con carácter general, cualquier otra norma de igual o inferior rango que regulare las mismas materias que las comprendidas en el mismo y que resultaren incompatibles con éste.

2.– En particular, deroga expresamente el Decreto 309/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el II Acuerdo con las Organizaciones Sindicales sobre la Modernización en la Prestación del Servicio Público de la Justicia y su Repercusión en las Condiciones de

lan-baldintzetan eragiten dituen ondorioei buruzkoa) onartu zen (2001eko urtarrilaren 12ko EHAA, 9. zenbakia).

AZKEN XEDAPENA.— Indarrean jartzea.

Dekretu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteizen, 2007ko martxoaren 6an.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Ogasun eta Herri Administrazio sailburua,
IDOIA ZENARRUTZABEITIA BELDARRAIN.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburua,
JOSEBA AZCÁRRAGA RODERO.

MARTXOAREN 6KO 38/2007 DEKRETUAREN
ERANSKINA

EUSKO JAURLARITZAREN JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILAREN ETA CCOO,
CSI-CSIF, LAB ETA UGT SINDIKATUEN ARTEKO III.
AKORDIOA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
JUSTIZIA ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZUPEKO
FUNTZIONARIOEN LAN BALDINTZAK ETA BULEGO
JUDIZIALAREN BERRIKUNTZA ARAUTZEN
DITUENA

ARRAZOIEN AZALPENA

Hitzarmen honen xede den gaiari dagokionez, Justizia Administrazioan esku hartzen dutenek aspalditik eskatzen dute Bulego Judizialaren eta Fiskaltzen antolamendua erakunde modernoan eta puntako zerbitzu publikoen eta gure gizarteak balioesten dituenen berezko kudeaketarako eta funtzionamendurako sistemetara egokitzeko.

Era berean, ezin da atzeratu Lanpostu Zerrenda ezartzea langileak ordenatzeko tresna gisa. Horri esker, Justizia Administrazioaren zerbitzupeko giza baliabideen kudeaketa malguagoa eta dinamikoagoa izango da, eta Euskal Funtzio Publikotik gertuago egongo da; Kidegoen benetako eginkizunekin bat etorriko da, eta horren ondorioz, zerbitzuak bete behar diren Kidegoetako zerbitzuen erreferentzia izango dira zeregin horiek; Bulego Judiziallean bi hizkuntzak egiaz ezarriko dira, plangintza egoki baten bitartez; horretaz gain, erakunde berri horri eta horren eginkizunei lotuta dauden lan-sariak ezarriko dira.

Gauzak horrela, egoera berria ahalbidetzeko oinarriak ezarri dituzten aurrekariak daude, hala nola Sindikatuekin sinatutako aurretiazko Akordioak, horrek

Trabajo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia (BOPV n.º 9, de 12 de enero de 2001).

DISPOSICIÓN FINAL.— Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 6 de marzo de 2007.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

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

El Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social,
JOSEBA AZCÁRRAGA RODERO.

ANEXO AL DECRETO 38/2007,
DE 6 DE MARZO

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 Y LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES CCOO, CSI/CSIF, LAB Y UGT

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la materia objeto del presente Acuerdo, resulta histórica la demanda entre quienes intervienen en la Administración de Justicia de que la organización de las Oficinas Judiciales y Fiscales se adapte a sistemas de gestión y funcionamiento propios de organizaciones modernas y servicios públicos punteros y valorados por nuestra sociedad.

Asimismo, resulta inaplazable la implementación de la Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de ordenación del personal. Ello permitirá una gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración de Justicia más flexible, dinámica, así como más cercana a la Función Pública Vasca; una correspondencia con las reales funciones de los Cuerpos, permitiendo referenciar esas tareas con los servicios en los que se hubieren de realizar; una implantación real del bilingüismo en la Oficina Judicial, mediante una planificación adecuada, y unas retribuciones que estén vinculadas a esa nueva organización y funciones.

En este orden de cosas, existen precedentes que han ido sentando las bases para hacer posible la nueva realidad, como han sido los Acuerdos previos suscritos

adierazten du helburu horiekiko konpromisoa dagoela aspalditik:

– Martxoaren 31ko 63/1998 Dekretua, Justiziaren Zerbitzu Publikoa ematean modernizazioari buruz eta Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Langileen lan-baldintzetan horrek izango duen eraginari buruz CCOO, UGT eta ELA-STV Sindikatuekin lortutako Akordioa onartzen duena (1998ko apirilaren 30eko EHAA, 79. zenbakia).

– Abenduaren 26ko 309/2000 Dekretua, Justiziaren Zerbitzu Publikoa ematean modernizazioari buruz eta Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Langileen lan-baldintzetan horrek izango duen eraginari buruz CCOO, CSI/CSIF eta UGT Sindikatuekin lortutako Akordioa onartzen duena (2001eko urtarrilaren 12ko EHAA, 9. zenbakia).

Halaber, aipatutako akordioetan –dagozkion atarikoetan– honako hau ezartzen da: «Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langile titularren eta behin-behinekoeen kolektiboak jasoko dituen lansariak Euskal Funtzio Publikoko gainerako langileen berdinak izango dira, baldintza berdinetan, eta horrela langile horiek betetzen duten eginkizunaren eta eginkizun horiek betetzeko garaian langileek duten egiazko erantzukizunaren garrantzia azpimarratuko da». Horrela bada, konpromiso horiek gauzatzea da III. Akordio honen funtsezko edukietako bat.

Bestalde, Botere Judizialaren Lege Organikoaren aldaketa -aurrerantzean BJLO- indarrean jartzeak aldaketa nabarmen bat ekarri du Bulego Judizialaren antolamenduan eta horrek eragina izan du Justizia Administrazioaren eraginpeko langileen estatutu juridikoan; izan ere, Justizia Administrazioari bitarteko pertsonalak eta materialak emateari dagokionez, eskumena duten Autonomia Erkidegoei eginkizun berriak eman zaizkie. Arestian aipatutako Lege Organikoa abenduaren 23ko 19/2003 Lege Organikoak aldatu zuen. Aldaketa horrek, atzemandako gabeziak erabat konpondu gabe –Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Kidegoen erabateko deskonzentrazioa, besteak beste– ahalbidetzen du Justizia Bulegoen antolamendua eraginkorragoa izatea eta langileek egitura egokiagoa izatea, eta mandatu erreformista bat sartu du. Eusko Jaur-laritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak eta Akordioa sinatu duten Sindikatuek mandatu horri heldu diote eta, besteak beste, Akordio honen bitartez garatu dute. Akordio honek bi alderdien oinarritzko konpromisoak ezartzen ditu aldaketa horrek arrakasta izan dezan.

I

I., II., III. eta XII. tituluetan langileen lan-baldintzak eta lansari-baldintzak biltzen dira, eta Euskal Ad-

con las Organizaciones Sindicales, que demuestran un compromiso mantenido en el tiempo en dichos objetivos:

– El Decreto 63/1998, de 31 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo con las Organizaciones Sindicales sobre Modernización en la Prestación del Servicio Público de la Justicia y su Repercusión en las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la Administración de Justicia -BOPV n.º 79, de 30 de abril de 1998-, suscrito con las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y ELA-STV.

– El Decreto 309/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el II Acuerdo con las Organizaciones Sindicales sobre la Modernización en la Prestación del Servicio Público de la Justicia y su Repercusión en las Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio de la Administración de Justicia -BOPV n.º 9, de 12 de enero de 2001-, suscrito con los sindicatos CCOO, CSI/CSIF y UGT.

En los Acuerdos citados -en sus respectivos Preámbulos- se establece, asimismo, «que las retribuciones a percibir por el colectivo de personal titular y eventual al servicio de la Administración de Justicia sean similares a los del resto de la Función Pública Vasca, en paridad de condiciones, contribuyendo a la significación de la función que realizan y la responsabilidad real del desempeño de sus funciones». Pues bien, la materialización de dichos compromisos constituye uno de los contenidos esenciales del presente III Acuerdo.

De otra parte, la entrada en vigor de la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial -en lo sucesivo, LOPJ-, operada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, supone un cambio sustancial en la organización de la Oficina Judicial con indudable trascendencia en el estatuto jurídico del Personal al servicio de la Administración de Justicia, otorgando nuevas funciones a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de provisión de medios personales y materiales a la Administración de Justicia. Dicha reforma, sin resolver completamente muchos de los déficits detectados -entre ellos, los de una auténtica desconcentración de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia-, posibilita una más eficiente organización de las Oficinas Judiciales y una estructura más adecuada del personal, e introduce un mandato reformista que el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y las Organizaciones Sindicales subscriptoras abordan y desarrollan mediante, entre otros, el presente Acuerdo, que establece los compromisos esenciales de ambas partes para favorecer el éxito de dicha reforma.

I

Los Títulos I, II, III y XII recogen la mejora de las condiciones de trabajo y retributivas de los trabajado-

ministrazioaren baldintza guztien parekoak izango dira. Era berean, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarria izaten lagunduko duten neurriak hartuko dira.

Halaber, Europako Parlamentuaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentarauan, eta lana izateko, prestakuntzarako eta lanbide-aurrerapenerako aukerak eta lan-baldintzak emakumeentzat eta gizonentzat berdinak izateko printzipioaren aplikazioari buruzko Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaraua aldatzen duen 2002ko irailaren 23ko Kontseiluan aurreikusitakoa betetzea ez ezik gai horiek arautzen dituen araudi orotan ezartzen dena betetzea ere ahalbidetuko duten formula eta mekanismo guztiak sustatuko dira.

II

IV. tituluan Laneko Osasunari buruzko gaia biltzen da, baita Prebentzio Zerbitzu bat sortu behar dela ere lanbide-arriskuak prebenitzeko beharra betetz, eta horretarako arrisku psikosozialak atzemateko eta lan-jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren kasuetan jokatzeko prozedura bat ezarriko da.

III

V. tituluan ezarri da antolamendu-egitura berriarekin bat datorren Prestakuntza Plan bat egin behar dela. Prestakuntza elementu estrategikoa da Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langileen kudeaketarako eta horien garapenerako. Langileak antolatzeko eta ordenatzeko eredu bat ezartzeko prestakuntzari buruzko ikuskera berri bat behar da. Hortaz, prestakuntzak bideratuta egon behar du, batez ere, eginkizunak modu eraginkorrean bete ahal izateko trebakuntza erabakigarriak lortzera eta horiei eustera. Orobat, prestakuntza planifikatu egingo da, prestakuntza-premien azterketan oinarrituko da, eta, oro har, ebaluatu ahal izango da.

IV

VI. tituluan bildu da Akordio hau indarrean dagoen bitartean aurrekontu-plantillak egonkortzeko politikak hartuko dituztela beren gain, helburua bitarteko langileen kopurua murriztea izanik.

V

VII. titulua Zerbitzuaren Kalitateari buruzkoa da. Justizia Bulego berria sortzeko eta antolatzeko garaian arreta berezia eskainiko zaio zerbitzua etengabe hobetzeari, baita adierazitako Bulegoa osatzen duten Langileen lan-baldintzak hobetzeari ere; izan ere, antolamendua hobetzen bada, laneko esparrua seguruagoa eta parte-hartzaileagoa izango da, eta langileak bere burua

res, en condiciones equivalentes a las del conjunto de la Administración Vasca. Asimismo, se tiende a adoptar medidas que permitan favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

De igual modo, se potenciarán todas las fórmulas y mecanismos que permitan atender a lo previsto en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, así como a lo que se estableciere en toda normativa que regule tales materias.

II

El título IV recoge la materia de Salud Laboral y la creación de un Servicio de Prevención en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, estableciendo un procedimiento para detectar los riesgos psicosociales y actuar sobre los casos de acoso laboral y sexual.

III

En el Título V se establece la elaboración de un Plan de Formación, acorde con la nueva estructura organizativa. La formación constituye un elemento estratégico para la gestión y desarrollo de las personas que prestan sus servicios en la Administración de Justicia. La implantación de un nuevo modelo de organización y ordenación del personal exige una nueva concepción de la formación. Por ello, debe tratarse de una formación dirigida, fundamentalmente, a la adquisición y mantenimiento de destrezas determinantes en el desempeño eficaz de las tareas. Asimismo, tiene que ser una formación planificada, basada en el análisis de las necesidades formativas y que, con carácter general, sea objeto de evaluación.

IV

En el Título VI se recoge la asunción, durante la vigencia del Acuerdo, de políticas de estabilización de las plantillas presupuestarias, con una finalidad abocada a la reducción de los índices de interinidad.

V

El Título VII se refiere a la Calidad en el Servicio, prestándose en la concepción y organización de la nueva Oficina Judicial especial atención a la mejora continua en el servicio, así como a la mejora de las condiciones de trabajo del Personal que integra la citada Oficina, ya que la mejora en la organización conllevará un marco laboral más seguro y participativo, en el que el

onartuagoa sentituko du Justizia Administrazioaren helburu orokorretan.

VI

VIII. tituluaren Bulego Judizialaren erreformaren aldeko apustua egiten da, Prozesu Zerbitzu Erkideen — Prozesuen Antolamendua, Betearazpeneko Zerbitzu Erkideak eta Zerbitzu Erkide Orokorrak— sustapenean oinarrituta.

Halaber, aurreikusten den antolaketa horren funtzionamendu egokirako, teknologia berrien erabilera osoa eta eraginkorra guztiz ezinbestekoa delako uste osoa dago, eta uste horrekiko konpromisoak bermatu dira. Teknologia horiek unitate guztien arteko harremanak eta profesionalekiko zein Justizia Administrazioa kanpoko sistemekiko elkarrekin eratzeko baliagarriak izan behar dute.

VII

IX. tituluaren orain arte Justizia Administrazioan euskararen erabilera normalizatzeko gauzatutako prozesua bizkortzea biltzen da. Prozesu hori, Administrazioa eta langileek etengabe bultzatu duten arren, ez da orain arte nahikoa izan.

VIII

X. tituluaren Justizia Bulegoaren zerbitzupeko Lanegileen ordenamendua azaltzen da, askoz modernoagoa eta eraginkorragoa, Lanpostu Zerrendaren bitartez (LZ), zaharkitutako plantillen sistema gaindituz. Era berean, monografietan Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Kidegoetako lanpostuei dagozkien Eginkizunak eta Zereginak bilduko dira, lanpostu orokor eta berezien katalogoan sartzen diren kasuei buruzkoak izango dira, eta aurreikusten den antolakuntza berrirako egokituko dira, eginkizunen espezializazioa, norbere lanarekiko ardura, malgutasuna eta balio-aniztasuna bultzatuz, herritarrei eta profesionalei bi hizkuntza ofizialetan arreta emateaz gainera.

IX

XI. tituluaren Lanpostuen Balorazioa azaltzen da. Balorazio horren ondorioz, langile hauen lansaria eta Administrazio orokorreko langileena parekoa izango da, Administrazio Orokorrak erabiltzen dituen parametroen antzeko parametroei eutsiko die eta horren ondorioz, bi kolektiboetan azaltzen diren eginkizunak, zereginak eta gainerako lan-baldintzak alderatu ahal izango dira.

trabajador se sienta más reconocido en los fines generales de la Administración de Justicia.

VI

En el Título VIII se preconiza una reforma de la Oficina Judicial, basada en la potenciación de los Servicios Comunes Procesales, en sus modalidades de Servicios Comunes de Ordenación Procesal, Servicios Comunes de Ejecución y Servicios Comunes Generales.

Asimismo, se consolida la firme convicción y compromiso de que la utilización integral y eficiente de las nuevas tecnologías constituye un instrumento absolutamente esencial para el buen funcionamiento de la mencionada organización que se proyecta. Tales tecnologías han de posibilitar un funcionamiento fluido entre todas las unidades y una interacción con los profesionales y sistemas externos a la Administración de Justicia.

VII

El Título IX recoge la intensificación del proceso seguido hasta el momento presente de impulso en la normalización del euskera en la Administración de Justicia, el cual, aun siendo impulsado de forma constante entre la Administración y los trabajadores, resulta todavía insuficiente en la actualidad.

VIII

En el Título X se introduce la realización de una ordenación del Personal al servicio de la Administración de Justicia mucho más moderna y efectiva, través de la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs-, superando el obsoleto sistema de plantillas. Asimismo, en las monografías se incluirán las Funciones y Tareas correspondientes a los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia, las cuales se referirán a los puestos incluidos en el catálogo de Puestos Genéricos y Singularizados y serán adecuadas a la nueva organización proyectada, favoreciendo la especialización funcional, la responsabilidad por el trabajo propio, la flexibilidad y la polivalencia, así como la atención a la ciudadanía y a los profesionales en ambas lenguas oficiales.

IX

El Título XI trata de la Valoración de Puestos de Trabajo, resultando de ella una equivalencia retributiva respecto de la Administración General, sustentándose en parámetros similares a los utilizados por ésta, lo que facilitará la comparación de funciones, tareas y demás condiciones de trabajo en ambos colectivos.

X

XIII. tituluan Jarraipen Batzordea azaltzen da. Batzorde hori Akordioaren edukia, indarraldia eta aplikazioa direla medio sor daitezkeen zalantzak aztertzeke, interpretatzeko eta konpontzeko sortu da. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko ordezkariak eta Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileen ordezkari gisa Akordio hau sinatu duten Sindikatuek osatuko dute Jarraipen Batzordea; hori guztia aldaketaren protagonista nagusiak izanik konpromiso handiagoa lortzearen.

ATARIKO TITULUA

PRINTZIPIO OROKORRAK

1. artikulua.— Helburua.

1.— Akordio honen helburua honako hau da: Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Funtzionarioen lan-baldintzak arautzea, langileen lan-harremanen garapen normala erraztuz.

2.— Era berean, Justizia Bulego Berria Euskal Autonomia Erkidegoan ezartzeko prozesua garatzeko baldintzak ezarri nahi ditu, bai antolamenduari dagokionez, bai langileen kudeaketari dagokionez.

2. artikulua.— Lurralde-eremua.

Akordio hau Euskal Autonomia Erkidego osoan aplikatuko da.

3. artikulua.— Langile-eremua.

1.— Akordio hau, bertan ezarritako baldintzen araber, Auzitegiko Medikuen Kidegoa, Prozesu eta Administrazio Kudeaketako Kidegoa edo Eskala, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako Kidegoa edo Eskala, Laguntza Judizialeko Kidegoa eta Laborategiko Laguntzaileen Kidegoa osatzen duten karrerako Funtzionarioei aplikatuko zaie. Langile horiek guztiak Justizia Administrazioaren zerbitzupekoak dira.

2.— Auzitegiko Medikuen Kidegoaren kasuan, gainera, honako hauetan ezarritakoa aplikatuko da: abenduaren 1eko 328/1998 Dekretuan —Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea sortzeari buruzkoa— eta dagokion Lanpostu Zerrendan —adierazitako Dekretuak onartu zuen (1998ko abenduaren 15eko EHAA, 238. zenbakia) eta urtarrilaren 28ko 12/2003 Dekretuaren bitartez (2003ko otsailaren 6ko EHAA, 25. zenbakia) egindako ondorengo aldaketetan, eta azaroaren 14ko 223/2006 Dekretuan (2006ko azaroaren 28ko EHAA, 227. zenbakia) ezarritakoa.

3.— Halaber, Akordioan ezartzen diren baldintzei jarraiki, honako hauei buruzko aurreikuspenak aplikatuko zaizkie Bitarteko Funtzionarioei:

X

El Título XIII recoge la Comisión de Seguimiento, que se constituirá para examinar, interpretar y resolver cuantas cuestiones se derivaren del contenido, vigencia y aplicación del Acuerdo, hallándose integrada la misma por los representantes del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y las Organizaciones Sindicales firmantes como representantes del Personal al servicio de la Administración de Justicia; todo ello en aras a lograr su mayor compromiso como principales protagonistas del cambio.

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1.— Objeto.

1.— El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del mismo.

2.— Asimismo, pretende establecer las condiciones en que se desarrollará el proceso de implantación de la Nueva Oficina Judicial en la Comunidad Autónoma de Euskadi, tanto en sus aspectos organizativos como de gestión de personal.

Artículo 2.— Ámbito Territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 3.— Ámbito Personal.

1.— Este Acuerdo será de aplicación —en los términos fijados en el mismo— al Personal Funcionario de Carrera, integrante del Cuerpo de Médicos Forenses, del Cuerpo o Escala de Gestión Procesal y Administrativa, del Cuerpo o Escala de Tramitación Procesal y Administrativa, del Cuerpo de Auxilio Judicial y del Cuerpo de Ayudante de Laboratorio, todos ellos al Servicio de la Administración de Justicia.

2.— En el caso del Cuerpo de Médicos Forenses será, además, de aplicación lo establecido en el Decreto 328/1998, de 1 de diciembre, de Creación del Instituto Vasco de Medicina Legal, y en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, aprobada por dicho Decreto -BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998-, y sus modificaciones posteriores, por Decreto 12/2003, de 28 de enero -BOPV n.º 25, de 6 de febrero de 2003- y Decreto 223/2006, de 14 de noviembre -BOPV n.º 227, de 28 de noviembre de 2006-.

3.— Igualmente, en los términos dispuestos en el mismo, se aplicarán al Personal Funcionario Interino las previsiones siguientes relativas a:

a) Lansariak eta lanaldia.

b) Lizentziak, baimenak eta oporrak, betiere dago-kion artikuluan biltzen den arautegiaren arabera.

c) Osasun-azterketak eta istripu-aseguruak, bizitza-aseguruak eta erantzukizun zibileko aseguruak.

d) 17. artikuluan arautzen diren nominaren aurrei-kuspenak eta 21. artikuluan aurreikusitako gizarte-ekintza banatzearen ondoriozko laguntza ekonomikoak.

e) Euskalduntzea eta alfabetatzea, IX. tituluan eza-rritako baldintzen arabera.

f) Bereziki langile horiei buruzkoa den beste edozein.

4. artikulua.— «Minimis» (gutxienekoa).

1.— Akordioa beharrezkoa eta zatiezina izango da on-dorio gutzietarako, bertan itundutako baldintzek oso-tasun organiko bakarria eratuko baitute.

2.— Bereziki, aplikazio praktikoari begira, itundu-tako baldintzak osotasunari oro har eta batera lotutzat hartuko dira. Horrenbestez, baldintza horiek ezin izango dira berriro negoziatu osotasunetik eta testu-ingurutik kanpo. Gainera, ezinezkoa izango da artiku-lu batzuk soilik aplikatzea, gainerakoak baztertuz, baizik eta Akordioa osotasunean ezarri eta bete behar-ko da.

5. artikulua.— Interpretazio sistematikoa eta inte-gratzailea.

Akordioan ezarritako baldintzen edukia, esanahia eta hedadura Akordioaren osotasuna kontuan hartuta inter-pretatu ulertu eta aplikatu beharko dira; era horretan, zerbait jaso gabe geratu bada, hutsuneak, iluntasunak edo anbiguotasunak badaude, ezin izango da itunduta-koaren esanahi zuzena nahastu.

6. artikulua.— Gatazka kolektiboa.

Akordio hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute elkarrizketa-bidea agortzeko beste edozein neurri edo jarrera gatazkatsu kolektibo hartu aurretik.

7. artikulua.— Akordioa aplikatzeko printzipioak. Berehalakotasuna eta lehentasuna.

1.— Akordio hau sinatu duten alderdiek konpromi-soa hartu dute akordioa berehala eta zuzenean aplika-tzeko eta bertako testuan itundutako baldintzak alda ditzaketen gaiak ez sustatzeko.

2.— Akordio honetako artikulua eta xedapenak apli-katuko dira beste edozein artikulua edo xedapen aplika-tu aurretik, eta Akordioan aurreikusi ez denari dago-kionez, Akordio hau aplikatu ordez dagokion indarre-ko araudia aplikatuko da.

a) Retribuciones y jornada de trabajo.

b) Licencias, permisos y vacaciones, conforme a la re-gulación contenida en cada uno de los artículos corres-pondientes.

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

d) Anticipos de nómina regulados en el artículo 17 y ayudas económicas derivadas de la distribución de la acción social previstas en el artículo 21.

e) Euskaldunización y alfabetización en los términos dispuestos en el Título IX.

f) Todas aquellas otras que específicamente se refi-rieren a dicho personal.

Artículo 4.— Carácter «de minimis».

1.— El Acuerdo presenta un carácter de mínimo ne-cesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario.

2.— En particular, a efectos de su aplicación prácti-ca, las condiciones pactadas serán consideradas, global y conjuntamente, vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su con-junto y contexto, ni podrá pretenderse la aplicación de parte de su articulado, excluyendo el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su inte-gridad.

Artículo 5.— Interpretación sistemática e integrado-ra.

El contenido, significado y extensión de las condi-ciones establecidas en el Acuerdo, deberán interpretarse, entenderse y aplicarse en consonancia con la totali-dad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagu-nas, oscuridades o ambigüedades que pudiere contener no llegaren a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 6.— Conflictividad colectiva.

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo antes de adoptar cualquier me-dida o actitud conflictiva colectiva.

Artículo 7.— Principios de aplicación del Acuerdo. Inmediación y Preferencia.

1.— Las partes signatarias del Acuerdo se comprome-ten a la aplicación inmediata y directa del mismo y a no promover cuestiones que pudieren suponer modifi-caciones de las condiciones pactadas en su texto.

2.— Los artículos y disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a otras cualesquie-ra y, en todo lo no previsto en el mismo, será de apli-cación supletoria la correspondiente normativa vigen-te.

I. TITULUA

LANALDIA, EGUTEGIA, ORDUTEGIA

8. artikulua.— Lan-egutegia.

1.— Lan-egutegiaren arabera banatuko da lanaldia eta finkatuko da ordutegia. Lan-egutegia urtero onartu beharko du Giza Baliabideen Zuzendaritzak Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan, betiere Botere Judizialaren Kontseilu Orokorrak aldeko txostena egin ondoren eta Botere Judizialaren uztailearen 1eko 6/1985 Lege Organikoaren 500.4 artikuluan —abenduaren 23ko 19/2003 Lege Organikoak emandako idazketa berriarazritakoaren arabera.

2.— Euskal Autonomia Erkidegoan destinoa duten Justizia Administrazioako Zerbitzupeko Funtzionarioen lanaldia banatu eta horien ordutegiak zehaztu ahal izateko aukerak adierazten du autoantolamendurako ahalmena dutela, azken helburua honako hau izanik: unitate eta zerbitzuei esleitutako helburuak modu eraginkorrean eta efizientean betetzeko neurri egokiak ezartzea, herritarrak hobeto artatzea eta zerbitzu publikoek ondo funtziona dezatela. Langileen lan-baldintzak hobetzeko nahiak bat etorri beharko du interes orokorrek asebetetzearekin.

3.— 2005eko uztailearen 15eko Ebazpenak, Justizia-ko Estatuako Idazkaritzarena, Justizia Administrazioako Zerbitzupeko Langile guztien lanaldi orokorraren iraupena arautzen du, baita dedikazio bereziko lanaldiarena ere (2005eko abuztuaren 10eko BOE, 190. zenbakia).

4.— Giza Baliabideen Zuzendaritzak urtero (otsailaren 28a baino lehen) onartuko du lan-egutegia, Botere Judizialaren Kontseilu Orokorrak aldeko txostena eman ondoren eta Sindikatuekin negoziatu ondoren. Zuzendaritzak jendaurrean jarriko du Euskal Autonomia Erkidegoaren Justizia Administrazioaren bulego guztietan, akordio honen eraginpekoak direnetan.

9. artikulua.— Urteko lanaldia eta lanaldi mota.

1.— Lanaldia 1.625 ordukoa izango da urtean, eta bideratzi baimen-egun lan egindakotzat hartuko dira —lan efektiboko 1.557 ordu urtean, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorren egutegiaren zenbaketaren arabera—. Langileek etengabeko lanaldian lan egingo dute.

2.— Urteko lanaldia lan efektibokoa izango da; hor-taz, langilea bere lanpostuan egongo da dagokion egu-

TÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO, HORARIO

Artículo 8.— Calendario Laboral.

1.— La distribución de la jornada de trabajo y la fijación de los horarios se determinarán a través del calendario laboral, que, con carácter anual, corresponde aprobar a la Dirección de Recursos Humanos en el ámbito de esta Comunidad Autónoma de Euskadi, previo informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las Organizaciones Sindicales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 500.4, de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la nueva redacción dada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre.

2.— La distribución de la jornada de trabajo y la fijación de los horarios del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia destinado en la Comunidad Autónoma de Euskadi constituyen una manifestación de su potestad auto-organizativa, cuya finalidad última será el establecimiento de medidas adecuadas para un cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos asignados a las diferentes unidades y servicios, una mejor atención a la ciudadanía y un buen funcionamiento de los servicios públicos. La voluntad de mejorar las condiciones de trabajo del Personal se ha de poder compatibilizar con la satisfacción de los intereses generales.

3.— La Resolución de 15 de julio de 2005, de la Secretaría de Estado de Justicia, regula la duración de la jornada general de trabajo, así como la jornada en régimen de dedicación especial, para todo el Personal al Servicio de la Administración de Justicia -BOE n.º 190, de 10 de agosto de 2005-.

4.— Anualmente -y antes del 28 de febrero-, la Dirección de Recursos Humanos aprobará un calendario laboral, previo informe favorable del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las Organizaciones Sindicales, y lo expondrá para su público conocimiento en todas las dependencias de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, afectadas por el presente Acuerdo.

Artículo 9.— Jornada de trabajo anual y tipo de jornada.

1.— La jornada de trabajo será de 1.625 horas anuales, considerando y comprendiendo nueve días de permiso como trabajo -1.557 horas anuales de trabajo efectivo, de acuerdo con el cómputo del calendario de la Administración General de la Comunidad Autónoma-, siendo el régimen de jornada continua.

2.— La jornada anual de trabajo se entiende de trabajo efectivo, por lo que el personal estará en su pues-

tegiaren ezartzen den ohiko lanaldiaren hasieran eta lanaldia amaitu arte.

3.– Tokiko jaiegunen eta baliatutako oporraldien banaketaren arabera, 1.557 orduko urteko lanaldia bete arteko gehiegizko ordu kopurua Sindikatuekin lan-egutegian negoziatzen den moduan baliatuko da. Ordu librearen urteko zenbaketak eta ordu horiek hartzeko aukera Lan Egutegian arautuko dira.

10. artikulua.– Eguneko lanaldi efektiboa, ordutegiak eta malgutasuna.

1.– Bulego Judizialak, Fiskaltzetako eta Justizia Administrazioak Zerbitzuetako lanaldiaren gehieneko iraupena lan efektiboko hogeita hamazazpi ordu eta erdikoa izango da batez besteko urteko zenbaketan.

2.– Ordutegiaren zati finkoa, nahitaezko presentzia-koa, bost ordu eta hogeita hamar minutukoa izango da egun bakoitzean eta goizeko zortzi eta erdietatik eguerdikoko ordu bietara bitarteko ordutegian egingo da, astelehenean ostiralera.

3.– Ordutegiaren zati malgua 07:30etik 17:00etara bitarteko ordutegian banatuko da. Ordutegi horren zatia osatuko dutenak honako hauek dira: ordutegiaren zati finkoa –bost ordu eta hogeita hamar minutu egunean- eta lanaldiaren gainerakoa –zazpi ordu eta hogeita hamar minutu egunean- hilabeteko zenbaketan. Hori guztia Lan Egutegian bilduko da, eta hor ezarriko dira, hilabete bakoitzean dauden jaiegunak kontuan hartuta, nahitaez bete behar diren hilabeteko zenbaketak.

4.– Lanaldiak irauten duen bitartean, lanaldi hori hasi eta bigarren ordutik aurrera atsedenaldi bakar bat egin ahal izango da egunean. Atsedenaldi hori hogeita hamar minutukoa izango da, eta lan efektibo gisa zenbatuko da. Atsedenaldi hori ezin izango da dirutan ordaindu, ezta metatu ere ondoren baliatzeko. Gauzak horrela, lantokiko arduradunak zainduko du atsedenaldiak irauten duen bitartean jendea arreta emateko zerbitzua eta lantoki bakoitzeko funtzionamendurako baldintza orokorrak behar bezala bermatzen direla; eta horretarako, behar izanez gero, ekitatearen printzipioari jarraiki antolatuko ditu txandak.

5.– Abenduaren 23ko 19/2003 Lege Organikoak aldatzen duen uztailaren 1eko 6/1985 Lege Organikoaren IV. tituluaren II. kapituluaren arabera, Lanpostu Zerrendek aurreikusitako ahal izango duen hainbat lantokitan ordutegi bereziak egitea, betiere jurisdikzio-erlora hainbat zerbitzuetan edo organo horrelakorik gomendatzen badute.

to de trabajo al inicio y hasta el final de la jornada ordinaria que se estableciere en el calendario respectivo.

3.– En función de la distribución de los días festivos locales y de los períodos vacacionales disfrutados, el número de horas sobrantes hasta el cumplimiento de la jornada anual de 1.557 horas se disfrutará en la forma en que se negociare con las Organizaciones Sindicales en el calendario laboral. Los cómputos anuales del total de horas libres, así como la disposición de las mismas, se regularán en el Calendario Laboral.

Artículo 10.– Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad.

1.– La duración máxima de la jornada de trabajo en las Oficinas Judiciales, Fiscales y Servicios de la Administración de Justicia, será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2.– La parte fija del horario, de obligada presencia, será de cinco horas y treinta minutos diarios, a realizar en la franja horaria que discurre desde las ocho treinta a las catorce treinta, de lunes a viernes.

3.– La parte flexible del horario se distribuirá en la franja horaria comprendida entre las 07:30 y las 17:00 horas. Esta parte del horario está constituida por la parte fija del horario -cinco horas y treinta minutos diarios- y el resto de la jornada -siete horas y treinta minutos diarios- en cómputo mensual, que se indicará en el Calendario Laboral anual en el que se fijaren los cómputos mensuales de obligado cumplimiento a la vista de las fiestas correspondientes de cada mes.

4.– Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar, con carácter general, a partir de la segunda hora de haber iniciado dicha jornada, de una única pausa diaria por un período de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni acumulable para su disfrute posterior. En este orden de cosas, el responsable del centro de trabajo deberá velar para que, durante esta pausa, el servicio de atención al público, así como las condiciones generales de funcionamiento de cada centro de trabajo, quedaren debidamente garantizados, organizando, si fuere preciso, con criterio de equidad los turnos correspondientes.

5.– Las Relaciones de Puestos de Trabajo podrán prever, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, modificada por Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, la realización de horarios especiales para determinados lugares de trabajo, siempre que las características de algunos servicios u órganos jurisdiccionales así lo aconsejaren.

6.– Udaldiak irauten duen bitartean, udako lanaldi murriztua ezarri ahal izango da, lan efektiboko egutegiaren eta urteko lanaldiaren arabera.

7.– Organo Judizialean, Bulego Judizialean eta Zerbitzu Judizialean jendeari eta profesionalei arreta emateko ordutegia 09:00etatik 14:00etara bitartekoa izango da; nolahi ere, BJLOren 188. artikuluan ezarritakoa kontuan hartuta entzunaldi publikorako finkatutako ordutegia errespetatuko da. Ordutegi hori lantokietako kanpoaldean jarriko da argi eta garbi toki nagusi batean. Hori gorabehera, Herritarrei Laguntzeko Zerbitzuetan, Dokumentuak aurkezteko Erregistroetan eta hiru lanpostutik gorako plantilla duten Erregistro zibiletan dagokion txandakatzeko mekanismoen bitartez bermatuko da 09:00etatik 15:00etara behar adina langile egongo dela jendeari arreta emateko. Herritarrei Laguntzeko Zerbitzua eta Dokumentuak aurkezteko Erregistroa leku berean badaude, Zerbitzu horietako langileei unitate bakar gisa aplikatuko zaie txandakatzeari.

8.– Larunbatak ez dira kontuan hartuko ordutegi malgurako; izan ere, Euskadiko Bulego Judizialak itxita egoten dira larunbatetan. Hori guztia alde batera utzi gabe BJLOren 182.1 artikulua bigarren paragrafoak ezartzen duena, hau da, Araudiaren bitartez larunbatak gaitzea jardun judizialearako. Era berean, araubide hori ulertuko da larunbatetan arreta eman behar zaien zerbitzuak eta guardia-zerbitzuan egon behar harko luketen jurisdikzio-arloko organoak eta Justizia Administrazioaren bestelako zerbitzuak alde batera utzi gabe, betiere BJLOren 501. artikuluan ezarritakoaren arabera.

11. artikulua.– Familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea.

1.– Salbuespen gisa, eta interesdunak posta ziertatuaren bitartez Giza Baliabideen Zuzendaritzari eskara idatzia egin ondoren, adierazitako Zuzendaritzak baimena eman ahal izango die familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko premiari erantzuteko egun bakoitzean ordutegi finkoaren zati bateko ordu bat aldatzeko ondoren azalduko diren adin-tarteetako legezko seme-alabak dituzten aita, ama eta tutoreei, baita ondorengoak dituztenei ere:

a) Hamabi urtetik beherakoak dituztenei edo

b) Adin mugarik gabe, baita aurreko ahaideentzat ere, urritu fisiko edo psikikoen kasuetan.

2.– Adierazitako baimenak dagokion igoera ekarriko du lanaldiaren zati malguan ezarritako eguneko lanaldia bere osotasunean osatu arte.

12. artikulua.– Lanaldia eta ordutegiak betetzen ote diren zaintzea.

6.– Durante el período estival se podrá establecer una jornada reducida de verano, en función del calendario y de la jornada anual de trabajo efectivo.

7.– El horario de atención al público y a los profesionales en los Órganos, Oficinas y Servicios Judiciales, será de 09:00 a 14:00 horas, respetando, en todo caso, el horario de audiencia pública fijado en la forma determinada en el artículo 188 LOPJ. Dicho horario se dará a conocer de un modo ostensible y preeminente en la parte exterior de los centros de trabajo. Ello no obstante, en los Servicios de Atención al Ciudadano, en los Registros de Presentación de Documentos y en aquellos Registros Civiles cuya plantilla fuere superior a tres puestos de trabajo, se asegurará mediante los mecanismos de rotación correspondientes, la existencia de personal suficiente para la atención al público de 09:00 a 15:00 horas. En aquellos lugares en los que coincidieran físicamente el Servicio de Atención al Ciudadano y el Registro de Presentación de Documentos, la rotación se aplicará a los funcionarios de dichos Servicios como una sola unidad.

8.– Los sábados quedan excluidos a efectos de la franja horaria flexible, dado que las Oficinas Judiciales en Euskadi cierran los sábados. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el segundo párrafo del artículo 182.1 LOPJ de habilitar, mediante Reglamento, los sábados a efectos de actuaciones judiciales. Dicho régimen se entenderá también sin perjuicio de los servicios que tuvieran que ser atendidos los sábados y de los órganos jurisdiccionales y otros servicios de la Administración de Justicia que hubieren de permanecer en servicio de guardia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 501 LOPJ.

Artículo 11.– Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.– Con carácter excepcional y previa petición escrita del interesado dirigida por correo certificado a la Dirección de Recursos Humanos, ésta podrá autorizar la modificación, de hasta una hora diaria, de la parte fija del horario, a fin de atender a las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, a los padres, madres y tutores legales de hijos y descendientes:

a) Menores de doce años, o

b) Sin límite de edad y también para los ascendientes, en los casos de discapacitados físicos o psíquicos.

2.– La citada autorización conllevará el aumento correspondiente en la parte flexible de la jornada, hasta completar, en su conjunto, la jornada diaria establecida.

Artículo 12.– Control del cumplimiento de jornada y horarios.

1.– Indarrean dagoen legedia garatzeko, Giza Baliabideak Antolatzeke zuzendariak, 1997ko irailaren 8an, Euskal Autonomia Erkidegoaren Justizia Administrazioaren eremuan ezarrita dauden lanaldia eta ordutegiak betetzeko kontrol-sistemari buruzko Instrukzioa eman zuen (H.1/97 Instrukzioa). Instrukzio horrek kontrolerako mekanizatutako baliabideak erabiltzeko eta gertakariak egiaztatzeko arau egokiak bilduko ditu. Halaber, baliabide mekanizatu horiek jarri ez diren egoitza judizialerako kontrol-sistema ezarriko dute.

2.– Ordutegia betetzeko ohiko kontrolez gain, Giza Baliabideen Zuzendaritzak presentziako kontrol zehatzak edo unean unekoak egin ahal izango ditu egoikitzen dituen bitartekoen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoan dauden organo judizialerako bisita-erregimen bat ezarriz, eremu jakin horretan ezarrita dauden lanaldia eta ordutegiak zehatz-mehatz betetzeko helburuarekin.

3.– Ordutegia egiaztatutako arrazoirik gabe ez betetzeaz gain, fitxatzeko betebeharrari edota funtzionarioak txartel magnetikoa erabiltzeari iruzur egiteak indarreko araudian eta akordio honetan jasotakoa eta sor litezkeen gainerako erantzukizunak ezartzea ekarriko du.

II. TITULUA

OPORRAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

13. artikulua.– Oporrak.

1.– Oporrak emateari dagokionez, gaur egungo egoerari eutsiko zaio. Egoera hori Giza Baliabideen zuzendariak 2004ko apirilaren 2an emandako Ebazpenak arautu zuen. Ebazpen horren bitartez ezarri zen Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Funtzionarioei oporrak emateko prozedura eta horiek baliatzeko modua. Adierazitako ebazpenean lehentasuna ematen zaio organo judizial bakoitzak adostutako akordioari, eta opor-egun gehiago emango dira antzinatasunaren arabera, Botere Judizialaren Lege Organikoa aldatzen duen 19/2003 Lege Organikoan biltzen denari jarraiki. Ebazpen hori I. eranskinean gehitu da.

2.– Horretaz gain, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute formula bat negoziatzeko, zerbitzu publikoak kalte gabe oporren eraginpeko zerbitzuetan, bereziki Bake Epaitegietan, ordezkapenak egiteko aukera izateko, Giza Baliabideen Zuzendaritzak baloratutako egoeretan.

14. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

1.– Giza Baliabideen zuzendariaren 2005eko urtarilaren 10eko Ebazpena, Lizentziak eta Baimenak har-

1.– En desarrollo de la legislación vigente, se dictó la Instrucción de 8 de septiembre de 1997, del Director de Ordenación de Recursos Humanos, sobre el Sistema de Control de Cumplimiento de la Jornada y Horarios establecidos en el ámbito de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi - Instrucción H.1/97-. Dicha Instrucción contiene las normas precisas para la utilización de los medios mecanizados de control y para la justificación de incidencias, así como el sistema de control en aquellas sedes judiciales donde no se hubieren instalado dichos medios mecanizados.

2.– Además de los controles ordinarios de cumplimiento del horario, la Dirección de Recursos Humanos podrá realizar controles concretos o puntuales de presencia a través de los medios que considere más oportunos, estableciendo la configuración de un régimen de visitas a los órganos judiciales radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, dirigido, precisamente, a lograr un efectivo cumplimiento de la jornada y horarios establecidos en este concreto ámbito.

3.– El incumplimiento injustificado del horario, así como el fraude de la obligación de fichar y/o de la utilización de la tarjeta magnética por parte del funcionario, darán lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en la normativa vigente, así como las medidas al respecto fijadas en el presente Acuerdo.

TÍTULO II

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 13.– Vacaciones.

1.– Se mantiene la situación actual de concesión de vacaciones, regulada por Resolución de 2 de abril de 2004, del Director de Recursos Humanos, por la que se establece la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de vacaciones al Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, en la que se prima el acuerdo consensuado de cada órgano judicial y se aplica el aumento de los días de vacaciones en función de la antigüedad, tal y como se incluye en la Ley Orgánica 19/2003, de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Dicha Resolución se incorpora como anexo I.

2.– Asimismo, las partes firmantes se comprometen a negociar una fórmula que, sin menoscabar el servicio público, permitiere las sustituciones en servicios especialmente afectados por esta cuestión y, en especial, en los Juzgados de Paz, en situaciones valoradas por la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 14.– Licencias y Permisos.

1.– Resulta de aplicación la Resolución de 10 de enero de 2005, del Director de Recursos Humanos, so-

tzeko Erari buruzkoa —2005eko apirilaren 5eko EHAA, 63. zenbakia—, aplikatuko da. Ebazpen hura sindikatuekiko alde aurreko negoziazioaren eta akordioaren emaitza izan zen negoziazio-mahaian, lan-baldintzei buruzko etorkizuneko akordio globalaren osagai gisa. Ebazpen horri gaiaren inguruan Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren Lan Baldintzei buruzko Akordioan sortzen diren aldaketa guztiak erantsiko zaizkio.

2.— Giza Baliabideen Zuzendaritzak sindikatuekin negoziatuko ditu Lizentziak eta Baimenak emateko Prozedurari buruzko Jarraibideak, lana eta familia bateragarri egiteko irizpidearekin.

III. TITULUA

GIZARTE ARRETAK

15. artikulua.— Gizarte-aurreikuspena.

1.— Eusko Jaurlaritzak Itzarri-BASEko Sustatzaile eta Kide Babeslea da.

2.— Itzarri-BASE eratu da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzupeko enplegatu guztientzako Erakunde gisa, baita Administrazioaren Erakunde Autonomoentzako, Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoentzako eta Administrazioaren menpeko Sozietate Publikoentzako ere, eta Gizarte-aurreikuspen osagarriak, enplegurako eta ekarpen mugaturako sistema bat kudeatzeko erantzukizuna du.

3.— Akordio hau sinatu duten alderdiek adostu dute Gizarte Ekintza Osagarriak Sistema hori hedatzea eta finkatzea, bai etorkizunean erosteko ahalmenak bermatuko dituelako, bai epe luzean aurretzea ekarriko duelako, eta inbertitzeko erabili ahal izango delako. Horregatik, kide babesleek egindako ekarpenak lansarritzat hartzen direla alde batera utzita, bazkide arruntek Itzarri-BASEra borondatezko ekarpenak egitea erraztuko duten prozedurak ezarriko dira.

16. artikulua.— Istripu-asegurua, bizitza-asegurua eta erantzukizun zibileko asegurua.

1.— Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioak istripu-polizaren estaldurak gordeko ditu, honako kapital hauen arabera:

- a) Heriotzagatik: 30.000 euro.
- b) Guztizko Baliaezintasun Iraunkorragatik: 30.000 euro.
- c) Erabateko Baliaezintasun Iraunkorragatik: 30.000 euro.
- d) Baliaezintasun Iraunkor Partzialagatik: 30.000 euro gehienez, baremoaren arabera.

bre 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.

2.— La Dirección de Recursos Humanos negociará con las Organizaciones Sindicales las Instrucciones sobre el Procedimiento de Licencias y Permisos, las cuales deben estar inspiradas en la conciliación de la vida laboral y familiar.

TÍTULO III

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 15.— Previsión social.

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

2.— Itzarri-EPSV se configura como la Entidad dirigida al conjunto de personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euzkadi, a sus Organismos Autónomos, así como a los Entes públicos de Derecho Privado y a las Sociedades Públicas dependientes de la misma, y encargada de gestionar un sistema de Previsión Social Complementaria, de empleo y de aportación definida.

3.— Las partes subscriptoras conciertan que este Sistema de Previsión Social Complementaria se extienda y consolide, tanto por lo que supone, a futuro, de garantía de niveles adquisitivos, como de generación de ahorro a largo plazo, susceptible de ser utilizado para la inversión. Por ello, e independientemente del hecho de que las aportaciones efectuadas por los socios protectores tienen la consideración de retribuciones, se establecerán los procedimientos que facilitaren las aportaciones voluntarias de los socios de número a Itzarri -EPSV-.

Artículo 16.— Seguro de Accidente, Vida y Responsabilidad Civil.

1.— La Administración de la Comunidad Autónoma mantendrá las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:

- a) Muerte: 30.000 euros.
- b) Invalidez Permanente Absoluta: 30.000 euros.
- c) Invalidez Permanente Total: 30.000 euros.
- d) Invalidez Permanente Parcial: hasta 30.000 euros, según baremo.

2.– Akordio honen eremuan bildutako langileak erantzukizun zibilaren polizarekin aseguratura daude. Poliza hori Autonomia Erkidegoko Administrazioak sinatu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta bere Erakunde Autonomoen, ordezkarien, langileen eta menpekoen alde, beren eginkizunetan nahiz lanbidezko jardunean ari direnen alde. Poliza horren zenbatekoa 6 milioi eurokoa da gehienez hirugarrenei egindako kalteak ordaintzeko, eta Administrazioako langileen lanbideko erantzukizunaren ondorioz sortutako kalteak direnean, 600.000 eurokoa da gehienez.

3.– Administrazioak gorde egingo du bizitza-asegurari eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko asegurari dagokion poliza, eta poliza horren gehienezko estalduraren gutzitza 30.000 eurokoa izango da.

4.– Aseguruaren polizek babesten duten gertakariaren bat jazotzen bada, Administrazioak konpromisoa hartu du onuradunei horren berri emateko eta dagokion eskumenez baliatuz, dagokion zenbateko osoa ahalik eta azkarren kobratzeko behar diren kudeaketak egiten laguntzeko.

17. artikulua.– Nominaren aurrerakinak.

1.– Jarduneko langileek –egungo aurrekontuko diru-izendapenen barruan– eskubidea izango dute aurrerakinak jasotzeko, inolako interesik gabe, hileko soldata likidoaren % 100eraino, betiere kontratu-harremaina hasitako hilabetea bukatu aurretik ez dela amaituko aurreikusten bada. Aipatutako aurrerakina eskatutako hilabeteari dagokion nominan eman beharko da.

2.– Halaber, hilabete bakoitzean edonolako atxikipena egiten zaion langileei dagokienez, hileko aurrerakinaren gehienezko zenbatekoa honako hau izango da: hileko soldata likidoaren % 100ekoa arestian aipatutako atxikipena kenduta.

18. artikulua.– Nominaren aurrerapenak.

1.– Akordio honen eremuan bilduta dauden jarduneko langileek eskubidea izango dute nominaren aurrerapen bat jasotzeko, betiere ondoren azalduko den araudiarekin bat etorritik.

2.– Honako hau hartuko da nominaren aurrerapentzat: egin ez den lanari dagokion lansarien konturako zenbatekoak ordaintzea.

3.– Nominaren aurrerapena lortzeko nahitaezkoa izango da «premia larri» gisa kalifikatutako zirkuntantziatako bat egotea.

4.– Premia larriak.– Honako hauek hartzen dira halakotzat:

a) Eskatzailearen ezkontza, edo bikotekidearekin era egonkorrean bizitzen hastea, Izatezko Bikoteen Erregis-

2.– 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 propia Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleados y personas dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza está limitada a 6 millones de euros por los daños causados a terceras personas, con un sublímite de 600.000 euros cuando los daños producidos fueren consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados de la Administración.

3.– La Administración de la Comunidad Autónoma mantiene la póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura total de 30.000 euros.

4.– En el caso de que se produjere un hecho amparado por las pólizas de Seguro, la Administración se compromete a informar a los beneficiarios y a facilitar, dentro de sus competencias, las gestiones necesarias para lograr el más rápido y total cobro del importe correspondiente.

Artículo 17.– Anticipos de nómina.

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

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

Artículo 18.– Adelantos de nómina.

1.– El personal en activo, incluido en el ámbito del presente Acuerdo, tendrá derecho a un adelanto de nómina, de conformidad con la normativa que a continuación se expone.

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

3.– A fin de poder acceder al adelanto de nómina, será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como de «necesidad urgente».

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

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

troak emandako erregistratze-ziurtagiriaren bitartez egiaztatua, betiere Izatezko Bikoteak Arautzeko maiatzaren 7ko 2/2003 Legean ezarritakoaren arabera.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea, edo ezkontza baliogabetzea.

c) Ezkontidearen eta lehen mailako zuzeneko ondorengoen heriotza.

d) Lehen mailako zuzeneko ondorengoen jaiotza, edo adopzioaren edo harreraren kasuak.

e) Eskatzailearen, edo horren ezkontidearen, edo seme-alaben, edo harreran hartutako adingabeen gaixotasuna edo ebakuntza.

f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea ohiko etxebizitza erosteagatik. Kasu horretan, aurrerapenaren zenbatekoa 10.300 eurorainokoa izan daiteke, eta itzultzeko gehienezko epea 48 hileko soldatetakoa izango da.

g) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

h) Lana egiten den herrira aldatzea bizilekua.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Eskatzaileak, haren ezkontideak, seme-alabek edo haren kargura dauden pertsonak ikastetxe ofizialetan egiten dituzten ikasketek eragindako matrikula-gastuak.

k) Ibilgailua erostea. Langileak ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzen duelako erosi behar badu ibilgailua, aurretiaz justifikatuta gauzatu beharko du. Kasu horretan, aurrerapenaren zenbatekoa 6.200 eurorainokoa izan daiteke, eta itzultzeko gehienezko epea 36 hileko soldatetakoa izango da.

l) Kalifikazio hori izan dezaketen antzeko beste zirkunstantzia batzuk.

5.- Hainbat kasutarako emango diren nominaren aurrerapenen gehienezko zenbatekoa 4.800 eurokoa izango da. Nolanahi ere, adierazitako idatz-zatian aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan, emango den zenbatekoa, adierazitako gehienezko mugaren barruan, gastuen ziurtagirietan azaltzen den zenbatekoak ezarriko du. Ziurtagiri horiek premia larria egiaztatzeko dokumentu gisa gehitu beharko dizkio eskatzaileak eskabide-orriari.

6.- Dirua itzultzeko gehienezko epea hogeita lau hileko soldatetakoa izango da, aurrerapena eman eta hurrengo hilabetetik zenbatzen hasita. Aurrerapen horiek ez dute interesik sortuko eta gehienezko gisa ezarritako epea bete baino lehen itzuli ahal izango dira. Nolanahi ere, Pertsona Fisikoen Errenta Zergari dagokionez, gauzatan emandako lansaritzat hartuko da, diruaren legezko interesaren arabera.

do de inscripción expedida por el Registro de Parejas de Hecho, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, Reguladora de las Parejas de Hecho.

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

c) Fallecimiento del cónyuge y de los descendientes en línea directa en primer grado.

d) Nacimiento de descendientes en línea directa en primer grado o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, de los hijos o de menores que tuviere en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto, el importe del adelanto podrá ascender hasta 10.300 euros y el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.

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

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

i) Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.

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

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo fuere por motivo de su utilización como instrumento de trabajo, ello habrá de ser previamente justificado. El importe del préstamo podrá ascender hasta 6.200 euros y el plazo máximo de reintegro será de 36 mensualidades.

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

5.- El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será de 4.800 euros. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

6.- El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades, a contar desde el mes siguiente a la concesión. Estos adelantos no devengarán interés alguno y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo. No obstante, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se tendrán en cuenta como retribución en especie, de conformidad con el interés legal del dinero.

7.– Ezin izango da nominaren beste aurrerapenik eman aurretik hartutako mota bereko konpromisoak kitatu arte. Halaber, gutxienez sei hilabeteko epea igaro beharko du nominaren aurrerapen bat ordaindu eta beste bat eskatu artean. Nolanahi ere, f) eta g) idatz-zatietan biltzen diren kausak ez dira bateragarriak izango euren artean, eta aurrerapen bakar bat emateko eskubidea emango dute hamar urteko epean. Ibilgailua erosteari buruzko kasuari dagokionez, arrazoi beragatik ezin izango da beste aurrerapen bat eman aurrekoa eman eta bost urte igaro arte.

8.– Nominaren aurrerapenen onuradunen administrazio-egoera edo zirkunstantziak aldatzen badira, eta zirkunstantzia horiek sei hilabetetik gorako eperako nominari baja ematea eragiten badute, emandako nominaren aurrerapen osoa itzuli beharko dute.

9.– Izapidetzeari dagokionez, nominaren aurrerapenen eskabide-orriak aurkezteko gehienezko epea bi hilabetekoa izango da gertakari eragilea jazo zenetik zenbatzen hasita. Nolanahi ere, salbuespeneko kasuetan, gertakari eragilea jazo aurreko hilean aurkeztutako eskabide-orriak onartu ahal izango dira, betiere dagozkion egiaztagiriak bi hilabeteko gehienezko epean aurkezten badira, nominaren aurrerapena eman denetik zenbatzen hasita, behar bezala egiaztatutako kasuetan salbu. Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapena kentzea lekarke.

10.– Nominaren aurrerapena idazki bidez, posta ziurtatuaren bitartez, eskatuko zaio Giza Baliabideen Zuzendaritzari, eta aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko, Zuzendaritzak eskaeretan adierazi beharko du eskaera noiz jaso zuen.

19. artikulua.– Borondatezko erretiroagatik kalte-ordainak.

1.– Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileek borondatezko erretiroagatik kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, prestazio pasiboek ekarriko dien gutxitzearen konpentsazio gisa. Eskala honen arabera ezarriko da kalte-ordainaren zenbatekoa:

Adina	Hileko kopurua
60 urterekin	18 hileko
61 urterekin	14 hileko
62 urterekin	10 hileko
63 urterekin	6 hileko
64 urterekin	3 hileko

2.– Kalte-ordain hori jasotzeko nahitaezkoa izango da Euskal Autonomia Erkidegoan plaza gordetzea era-

7.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina, en tanto en cuanto no se tuvieren liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto del supuesto relativo a la adquisición de vehículo, no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta que transcurrieren cinco años desde la concesión del anterior.

8.– Cualquier cambio en la situación administrativa o circunstancias de los beneficiarios de los adelantos de nómina que motivare la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

9.– Por lo que respecta a la 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 datadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante, siempre y cuando fueren acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la concesión del adelanto de nómina, salvo en supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

10.– Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse por escrito, mediante correo certificado, a la Dirección de Recursos Humanos, la cual, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción.

Artículo 19.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

1.– El Personal al servicio de la Administración de Justicia tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comportare en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

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

2.– A fin de poder tener derecho a esta indemnización, es necesario que la persona solicitante hubiere per-

giten duen jarduneko zerbitzuan edo administrazio-egoeran hamar urtez jardun izana eskatzaileak.

3.– Eskala horren arabera, kasu bakoitzean ordaindu beharko litzaiokeen hileko kopurua zehaztearren, kontuan hartuko da borondatezko erretiroa hartzen duenean langileak duen adina.

4.– Kalte-ordaina osatzen duen hileko bakoitza langileak borondatezko erretiroa hartzen duenean interesdunak esleituta daukan urteko lansari gordinaren hamabirenaren parekoa izango da.

5.– Eskatutako erretiroa hartu baino hiru hilabete lehenago gutxienez aurkeztu beharko du eskaera interesdunak.

6.– Eskumeneko erakundeak emandako Erretiro Erabakia interesdunak aurkeztzen duenean ordainduko da kalte-ordaina. Erabaki horretan azalduko da interesdunari baimena ematen zaiola aurreiazko erretiroa hartzeko, eta noiztik aurrera izango dituen ondorioak.

20. artikulua.– Aldaketa-araubidea.

Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorraren Mahai Orokorrak hartzen dituen Erabakiek edo Titulu honetako 15., 16., 17., 18. eta 19. artikuluetan biltzen diren gai ei buruzko (gizarte-aurreikuspena, istripu-asegurua, bizitza-asegurua eta erantzukizun zibileko asegurua; nominaren aurrerakinak; nominaren aurrerapenak eta borondatezko erretiroagatik kalte-ordainak) alderdien gainean Eusko Jaurlaritzak erabakitzen dituen neurriek artikulua horretako edukia aldatuko dute, arestian aipatutako akordioen testuaren, edo hala badagokio, neurrien arabera.

21. artikulua.– Gizarte-ekintza.

1.– Fondo Sozial bat eratu da Gizarte Ekintzako languntzetarako. Fondo hori hirurogei mila ehun eta bat (60.101,00) eurokoa da, onuradunaren urteko lansari gordinen gainean ehuneko 7ko (% 7) kalte-ordaina gertatzen den kasuetarako. Horretarako, Batzorde Tekniko bat eratuko da. Batzorde hori Giza Baliabideen Zuzendaritzak eta Akordio hau sinatu duten Sindikatuek osatuko dute eta aurkeztutako eskaerak barematu eta emateko proposamen bat egingo du.

2.– Hori gorabehera, eta salbuespen gisa, 2007ko Gizarte Ekintzarako 120.000 euro emango dira.

3.– Fondo Sozialaren finantzaketatik kanpo geldituko dira, sorospenen artean, Gizarte Segurantzak edo prebentzioko beste sistema publikoren batek medikuntza eta farmaziako sorospenaren barruan betetzen dituen tratamenduak eta interbentzioak. Baina, biziki larriak eta lehenbailehen bete beharrekoak salbuespen izan daitezke, eta artikulua honetan aurreikusitako Batzordeari dagokio horiek erabakitzea.

manecido los últimos diez años en servicio activo o en situación administrativa que comportare reserva de plaza en esta Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.– A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala, hubiere de corresponder en cada caso, se tomará en consideración la edad del empleado a la fecha en que se produjere su jubilación voluntaria.

4.– 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 produjere su jubilación voluntaria.

5.– La solicitud deberá ser presentada por el interesado tres meses, como mínimo, antes de la fecha de jubilación solicitada.

6.– La indemnización se hará efectiva previa presentación, por parte del interesado, del Acuerdo de Jubilación emitido por el organismo competente, en el que se declare la jubilación anticipada del mismo y su fecha de efectos.

Artículo 20.– Régimen modificativo.

Los Acuerdos que se adoptaren en la Mesa General de la Administración General de la Comunidad Autónoma o las medidas que decretare el Gobierno Vasco sobre aspectos referidos a los temas contemplados en los artículos 15, 16, 17, 18 y 19 del presente Título: previsión social; seguro de accidente, vida y responsabilidad civil; anticipos de nómina; adelantos de nómina e indemnizaciones por jubilación voluntaria modificarán el contenido de dichos artículos, a tenor del texto de los antedichos Acuerdos o, en su caso, medidas.

Artículo 21.– Acción Social.

1.– Se constituye un Fondo Social, dotado de sesenta mil euros -60.101,00 euros-, para ayudas de Acción Social, en los supuestos en que se produjere un quebranto económico del siete por ciento -7%- sobre las retribuciones brutas anuales del beneficiario. A tal efecto, se creará una Comisión Técnica, integrada por la Dirección de Recursos Humanos y las Organizaciones Sindicales subscriptoras del presente Acuerdo, que baremará las solicitudes y realizará una propuesta de concesión.

2.– Ello no obstante y de un modo excepcional, la Acción Social correspondiente al año 2007 estará dotada de 120.000 euros.

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

IV. TITULUA

LANEKO OSASUNA ETA ARRISKUEN
PREBENTZIOA**22. artikulua.**– Araubide orokorra.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak eta Sindikatuek, Laneko Osasunari eta Seguratasunari buruzko araudia betetzeko, konpromisoa hartu dute nahitaezko Prebentzio Plana egiteko. Plan horretan honako hauek bilduko dira: berezko Prebentzio Zerbitzua sortzea, lane-ko edozein jazarpen motaren aurkako prozedura idaztea eta abian jartzea; Arrisku Ebaluazioak egitea, Arrisku Psikozialak barne, eta Larrialdi eta Ebakuazio Planak egitea.

23. artikulua.– Prebentzio Zerbitzua sortzea.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak Prebentzio Zerbitzua bat eratuko du. Era berean, Sindikatuei kontsulta egin ondoren, lan-arriskuaren prebentzioaren betebeharrak betetzeko eratu edo itundu behar den prebentzio-zerbitzua mota ezarriko du. Bi alderdiek lehen-tasunez jotzen dute Prebentzio Plan Integratua garatzea indarreko ezinbesteko legedia betetzeko.

24. artikulua.– Kontsulta egitea eta Parte hartzea.

Prebentzio Delegatuei dagokien kontsulta egitea eta parte hartzea prebentzioari dagokionez, betiere Seguratasun eta Osasun Batzordeari eta Langileen Batzordeei eta Delegatu Sindikalei emandako eskumenak alde batera utzi gabe.

25. artikulua.– Eskubideak eta betebeharrak.

1.– Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langileek, lanlekuko seguratasuna eta osasuna dela-eta, babes eraginkorra izateko eskubidea dute. Eskubide horrek aditza ematen du Justizia Sailak betebeharrak hori dela adierazitako babesa lortzeko.

2.– Prebentzio Zerbitzua eratzen denean, Zerbitzua horrek Administrazioari dagokion babeserako betebeharrak betetzen ote den zainduko du; horretarako aholkuak eta laguntza emango dizkie Administrazioari, langileei eta horien ordezkariari, baita ordezkari-organoen espezializatuei ere.

3.– Informazioarako, kontsultarako, partaidetzarako, prebentzioari buruzko prestakuntzarako, osasun-egoeraren zaintzarako eta berehalako arrisku larriaren kasuan, lan-jarduera eteteko eskubideak seguratasunari eta osasunari dagokionez, langileek lanlekuan egiazko babesa edukitzeko eskubidearen zati bat dira.

TÍTULO IV

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN
DE RIESGOS**Artículo 22.**– Régimen general.

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y las Organizaciones Sindicales, en cumplimiento de la normativa sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, se comprometen a la elaboración del preceptivo Plan de Prevención, que incluirá la creación de un Servicio de Prevención propio, así como a la redacción y puesta en práctica de un procedimiento contra cualquier tipo de acoso en el trabajo; a la realización de Evaluaciones de Riesgos, incluidos los Riesgos Psicosociales, y la elaboración de los correspondientes Planes de Emergencia y Evacuación.

Artículo 23.– Creación del Servicio de Prevención.

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social constituirá un Servicio de Prevención. Asimismo, determinará, previa consulta con las Organizaciones Sindicales, el tipo de servicio de prevención que debiere de constituirse o concertarse en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales. Ambas partes consideran prioritario desarrollar el Plan Integrado de Prevención con el fin ineludible de cumplir con la legislación vigente.

Artículo 24.– Consulta y Participación.

Corresponde a los Delegados de Prevención el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud y a los miembros de las Juntas de Personal y Delegados Sindicales.

Artículo 25.– Derechos y obligaciones.

1.– El Personal al servicio de la Administración de Justicia tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Este derecho presupone la existencia del deber que el Departamento de Justicia tiene a fin de conseguir la protección citada.

2.– El Servicio de Prevención, una vez constituido, velará por el cumplimiento del deber de protección eficaz que le corresponde a la Administración, asesorando y asistiendo para ello a la propia Administración, a los empleados y a sus representantes, así como a los órganos de representación especializados.

3.– 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 tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

4.– Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak eta Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langileek lanbide-arriskuen prebentzioari buruz indarrean dagoen araudian ezarritako betebeharrak bete beharko dituzte, baita Akordio honetan ezarritakoak ere.

26. artikulua.– Prebentzio Delegatuak.

1.– Langileen ordezkariak edo delegatu sindikalak ez izanda ere, Langileen Batzordeek hautatzen dituzten langileak izan daitezke Prebentzio Delegatuak, betiere aplika daitekeen legedian ezarritako kopuruaren arabera.

2.– Prebentzio Delegatuek lan-arriskuen prebentzioari buruzko eginkizunak betetzeko ematen duten denbora, ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko denboratzat hartuko da, aplika daitekeen eta Eskubide Sindikalen Akordio Markoan aurreikusitako hileko ordu-kreditu ordaindua erabiltzeari dagokionez. Aurrekoa gorabehera, Segurtasun eta Osasun Batzordearen eta Giza Baliabideen Zuzendaritzak arrisku-prebentzioaren alorrean egindako bilera guztiei dagokien denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da, aipatutako ordu-kreditua alde batera utzita.

3.– Prebentzio Delegatuek beren eginkizunak betetzeko behar dituzten prebentzio-alorreko baliabide eta prestakuntza guztiak jarriko ditu Giza Baliabideen Zuzendaritzak haien eskura. Prestakuntzan emandako denbora lan-denboratzat hartuko da ondorio guztietarako.

27. artikulua.– Segurtasun eta Osasun Batzordea.

1.– Segurtasun eta Osasun Batzordea parte hartzeko kide anitzeko organo paritariora da. Batzordearen eginkizuna honako hau da: arriskuen prebentzioari dagokionez, enpresari modu erregularrean eta aldizka proposamenak egitea eta jardunei buruz kontsultatzea. Jardunak honako hauek dira: arriskuak atzematea eta ebaluatzea, prebentziorako neurriak eta planak, larrialdien eta lehen laguntzei buruzko planak, prestakuntza-plana, langileen osasuna zaintzea, eta abar.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Lurralde Historiko bakoitzak Segurtasun eta Osasun Batzorde bat dauka Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileen eremuan. Batzorde bakoitza Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak eta Sindikatuek, kopuru berean, osatzen dute. Alderdi sindikalaren kideak aukeratzeko proportzionaltasunaren printzipioa hartuko da kontuan, eta Akordio honen eremuan ordezkari-tza duten sindikatu guztien presentzia bermatuko da, eta subsidiarioki, Sindikatuek proposatuko dituzte. Probitzia mailan duten ordezkari-tzaren arabera aukeratu-ko dira. Lan-arriskuen prebentzioari buruzko arau-

4.– El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y el personal al servicio de la Administración de Justicia deberán cumplir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos profesionales, así como las establecidas en el presente Acuerdo.

Artículo 26.– Delegados de Prevención.

1.– Aquellos trabajadores que, aun no ostentando la condición de representantes de personal o delegados sindicales, fueren designados expresamente por las Juntas de Personal, de conformidad con el número establecido en la legislación aplicable, podrán ser Delegados de Prevención.

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

3.– La Dirección de Recursos Humanos proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación que, en materia preventiva, resultaren necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 27.– Comités de Seguridad y Salud.

1.– El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos -identificación y evaluación de los riesgos, medidas y planes de prevención, planes de emergencia y primeros auxilios, plan de formación, vigilancia de la salud del personal, etc..

2.– Cada uno de los Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del Personal al servicio de la Administración de Justicia. Cada Comité está compuesto, a partes iguales, por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y por las Organizaciones Sindicales. La elección de los miembros de la parte sindical se atenderá al principio de proporcionalidad, garantizando la presencia de todos los sindicatos con representatividad en el ámbito de este Acuerdo, y, subsidiariamente, a propuesta de las Organizaciones Sindicales. La elección se lleva a cabo en función de la representa-

diarekin bat etorri, langile kopuruaren arabera ezarritako eskala aintzat hartuta izendatuko dira; hain zuzen ere, Bizkaiari 5 delegatu dagozkio, Gipuzkoari 4 eta Arabari 3. Bestalde, Segurtasun eta Osasun Batzordeen bilerei, haien funtzionamenduari eta erabakiak hartzeari buruzko araubidea –bakarra eta erkidea izango da guztientzat- Batzorde horiek eratzeko Aktan araututa dago.

3.– Era berean, Zentroen arteko Segurtasun eta Osasun Batzorde bat dago. Batzorde horren osararako eta funtzionamendurako araubidea Lurraldeetako Batzordeetako araubidearen berdina da. Batzorde horren egin-kizuna gai orokorrak eta Lurralde Batzordeen markoa gainditzeko dutenak lantzea da.

28. artikulua.– Osasuna zaintzea.

1.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak aldizkako osasun-azterketak egingo dizkie Akordio honen aplikazio-eremuan bilduta dauden Langileei, ondoren azalduko diren idatz-zatietan zehaztuko denaren arabera:

a) Aldez aurretik edo lanera sartzerakoan egin beharreko azterketa: nahitaezkoa izango da eta Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langilea onartu aurretik egingo da.

b) Aldizkako azterketa arrunta urtean behin: egokitzat jotzen diren langileei egingo zaie, baldin eta langileak betetzen duen lanpostuan haren osasunerako arrisku-faktoreak badaude. Osasun-azterketak bereziki kontuan hartuko ditu atzemandako arriskuari buruzko faktore bereziak, hau da, arrisku-faktoreak kontrolatuko ditu. Halaber, osasun-azterketa egingo zaio eskatzen duen langile orori.

c) Aldizkako azterketa hiru urtean behin. Akordio honen eraginpeko langile guztiei egingo zaie, haien osasunerako, zuzenean edo berehala, eraginik izan ala ez.

2.– Urtean behin egiten diren azterketa arruntak ez ezik hiru urtean behin egiten direnak ere borondatezkoak izango dira, indarreko legedi orokorra alde batera utzi gabe; legedi hori aplikatu nahi bada, Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinarazi beharko zaio aurretiaz.

3.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak aurretiaz jakinaraziko dizkio Segurtasun eta Osasun Batzordeari egin nahi dituen probak.

4.– Dena dela, Giza Baliabideen Zuzendaritzak erabateko ahalmena eta eskumena izango du osasun-azterketak planifikatzeari, antolatzeari eta gauzatzeari dago-kionez.

5.– Osasun-azterketen kopia bana emango zaie interesdunei.

tividad a nivel provincial. De acuerdo con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, son designados con arreglo a una escala establecida por el número de trabajadores, en concreto, a Bizkaia le corresponden 5 delegados, a Gipuzkoa 4 delegados y a Araba 3 delegados. Por lo demás, el régimen de reuniones, funcionamiento y de adopción de acuerdos de los Comités de Seguridad y Salud -que será único y común a todos- se halla regulado en el Acta Constitutiva de dichos Comités.

3.– Asimismo, existe un Comité de Seguridad y Salud Inter-Centros con un régimen de composición y funcionamiento igual al de los Comités Territoriales. Su función es abordar cuestiones de carácter general y que superaren el marco de los Comités Territoriales.

Artículo 28.– Vigilancia de la salud.

1.– La Dirección de Recursos Humanos realizará análisis médicos periódicos al Personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

a) Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del trabajador al servicio de la Administración de Justicia.

b) Reconocimiento periódico ordinario anual: se realizará a aquellos trabajadores que, en base a la existencia de factores de riesgo para su salud en el desempeño de su puesto de trabajo, se estimare oportuno realizarlo. El reconocimiento médico incidirá, de un modo especial, en los aspectos específicos relativos al riesgo detectado, es decir, controlará los factores de riesgo. Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a todo trabajador que lo solicitare.

c) Reconocimiento periódico trienal: se realizará a todos los trabajadores afectados por el Acuerdo, incidieren o no en ellos, de un modo directo o inmediato, riesgos para su salud.

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

3.– La Dirección de Recursos Humanos informará, previamente, de las pruebas a realizar a los Comités de Seguridad y Salud.

4.– En todo caso, la Dirección de Recursos Humanos gozará de plena facultad y competencia en lo que respecta a la planificación, organización y ejecución de las revisiones médicas.

5.– A los interesados se les dará copia de los reconocimientos médicos.

29. artikulua.– Lan-jazarpena sexu-jazarpena eta arrisku psikosozialak.

Akordio honen eraginpeko Langileen arrisku psikosozialak atzemateko prozedura bati ekingo zaio, baita jardun-prozedurei ere lan-jazarpenaren salaketak dau den kasuetan ere. Prozedura horiek Segurtasun eta Osasun Batzordeari kontsultatuko zaizkio.

V. TITULUA

PRESTAKUNTZA

LEHENENGO KAPITULUA ARAUBIDE ERKIDEA

30. artikulua.– Definizioa eta helburua.

1.– Honako hau hartzen da Prestakuntzatzat: Zerbitzu publikoa eta langileen garapena hobetuko duten ezagutzak, portaerak, jarrerak eta balioak lortzeko, atxikitze eta transferitzeko planifikatutako ikaskuntza.

2.– Euskadiko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileen Prestakuntzak lanpostu bakoitzaren premiei erantzungo die, Lanpostu Zerrendak eta lanpostuak betetzeko eta Administrazioaren barnean lanpostuz igotzeko sistemak ezarrita egotea abiaburutzat hartuta.

31. artikulua.– Prestakuntza jasotzeko aukera.

Prestakuntza jasotzeko aukera bera izango dute langile guztiek. Aukera hori arautu egin beharko da irizpide objektiboetatik abiatuta eta honako hauek kontuan hartuta: egonkortasuna, destinoa, ikasketa-ekintzen aprobetxamendu pertsonala eta bizitza pertsonala, lan-eta familia-bizitza bateragarria izatea, betiere familia-kargak dituzten langileek prestakuntzarako aukera izan dezaten lagunduz.

32. artikulua.– Prestakuntza-ekintzak.

1.– Prestakuntza-ekintzak aurretiaz ezarritako planingintzaren arabera izango dira, Plangintza hori prestakuntza-premien azterketak, eta erakundeak ezarritako helburuak nahiz lehentasunak kontuan hartuta ezarriko da. Nolanahi ere, Kidego guztietako Langileei bideratutako prestakuntza-ekintzak izango dituzte planek eta horietarako eskubidea izateko berdintasuna bermatzeko neurriak jarriko dituzte, aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera.

2.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak, aurrekontu-baliabideen barnean, gauzatu eta antolatuko ditu prestakuntza-ekintzak eta Sindikatuei aurkeztuko dizkie.

3.– Prestakuntza-ekintzen garapena ebaluatu egingo da, bai ikasleen asebetetze-maila, bai prestakuntza-programen kalitatea, eta ezagutzei eta trebetasunei dagokienez, lortutako maila, baita dagozkion lanpostue-

Artículo 29.– Acoso laboral, sexual y riesgos psicosociales.

Se acometerá un procedimiento para detectar los riesgos psicosociales del Personal sujeto al presente Acuerdo, así como procedimientos de actuación en los casos en que existieren denuncias de acoso laboral. Estos procedimientos serán objeto de consulta al Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO V

FORMACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO RÉGIMEN COMÚN

Artículo 30.– Definición y finalidad.

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

2.– La Formación del Personal al servicio de la Administración de Justicia en Euskadi deberá atender a las necesidades de cada puesto de trabajo, partiendo de las Relaciones de Puestos que estuvieren determinadas y sus sistemas de provisión y de promoción interna.

Artículo 31.– Acceso a la Formación.

Se establece el principio de igualdad en el acceso a la Formación por parte de todos los trabajadores. Este acceso deberá regularse a partir de criterios objetivos y teniendo en consideración la estabilidad, el destino, el aprovechamiento personal de las acciones de aprendizaje, así como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, facilitando la accesibilidad a aquellos trabajadores que tuvieren cargas familiares.

Artículo 32.– Acciones formativas.

1.– Las acciones formativas deberán responder a una planificación previa establecida sobre la base de los análisis de necesidades formativas y de los objetivos y prioridades determinados por la organización. En todo caso, los planes deberán contener acciones formativas dirigidas al Personal de todos los Cuerpos e incorporar medidas tendentes a garantizar la igualdad en el acceso a las mismas, conforme a lo establecido en el artículo anterior.

2.– La Dirección de Recursos Humanos, dentro de las disponibilidades presupuestarias, elaborará y organizará las distintas acciones formativas, que presentará a las Organizaciones Sindicales.

3.– El desarrollo de las acciones formativas será objeto de evaluación, tanto en lo que respecta al grado de satisfacción de los alumnos, como a la calidad de los programas formativos y al grado de adquisición de los

tan aplikatzeko aukera ere; horrek esan nahi du ematen den zerbitzua nabarmen hobetu ote den eta ekinzen eraginkortasuna ebaluatuko dela.

33. artikulua.— Aldaketaren kudeaketa.

Prestakuntzarekin batera, eta aldaketaren kudeaketa egokia izan dadin, aldaketaren irismenari, aldaketa horrek Langileengan izango dituen eraginei eta ezarpen-proiektu zehatzari buruz Epai Barruti guztietan informatzeko eta komunikatzeko prozedurari ekingo dio Justizia Sailburuordetzak.

BIGARREN KAPITULUA PRESTAKUNTZA PLANAK

34. artikulua.— Prestakuntza-plan motak.

Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileen prestakuntzara bideratutako jardueren artean honako hauek aipa daitezke: Prestakuntzarako Urteko Plana, Antolamendu Egitura Berrira Egokitzeko Prestakuntza Plana eta Erantzukizuneko edo Burutzako Lanpostuetarako Prestakuntza Plan Berezia.

35. artikulua.— Prestakuntzarako urteko plana.

1.— Plan honetan honako prestakuntza hau biltzen da: langilearen lanpostuaren zereginak betetzeko birziklatzea hobetzeko premiak asebetetzera bideratuta dagoena batez ere, betiere lanpostu horretarako ezarritako eginkizunekin bat etorriz. Prestakuntza horretan emandako denbora lanalditzat hartuko da.

2.— Plan horrek honako Prestakuntza mota hauek ditu:

a) Hasierako edo Harrerako Prestakuntza, erakundeetan sartu berriak diren edo oposizioren edo lekualdatze-lehiaketaren baten ondorioz, adibidez, lanpostu berri batean hasi diren Justizia Administrazioako Langileentzat. Prestakuntza horren helburua honako hau da: epe labur batean, agindutako zereginetan errendimendu-maila egokia lortzea ahalbidetuko duten prestakuntza-helburuak lortzera bideratutako ikasketa-ekintzak garatzea. Lanpostuan egindako praktika-programen birtartez edo ikastaro trinkoak emanez gauzatu ahal izango da.

b) Prestakuntza Orokorra, langileek beren zereginak hobeto gauzatzeko etengabeko lanbide-gaitasuna eta lanbide-garapena dira programa horren helburuak. Oso lotuta egongo da lanpostuaren betebeharrekin; izan ere, eraginkortasuna eta erabiltzaileen asebetetze-maila hobetu nahi baititu.

c) Lege-aldaketei eta Epaitegi berriak Abian Jartzeari buruzko Prestakuntza; zuzenean erlazionatuta dago lanpostua modu eraginkorrean betetzeko behar den

aprendizajes en términos de conocimientos o destrezas, así como de su aplicabilidad en los respectivos puestos de trabajo, lo cual se ha de traducir en una mejora cuantificable de la calidad del servicio prestado y de su eficiencia.

Artículo 33.— Gestión del cambio.

De un modo paralelo a la Formación y a fin de favorecer una adecuada gestión del cambio, desde la Viceconsejería de Justicia se iniciará un proceso de información-comunicación en todos los Partidos Judiciales sobre el alcance de la reforma, sus repercusiones en el Personal y su proyecto de implantación concreto.

CAPÍTULO SEGUNDO PLANES DE FORMACIÓN

Artículo 34.— Tipos de Planes de Formación.

Entre las actividades dirigidas a la formación del Personal al servicio de la Administración de Justicia, pueden señalarse el Plan Anual de Formación, el Plan de Formación para la Adecuación a la Nueva Estructura Organizativa y el Plan de Formación Específico para los Puestos de Responsabilidad o Jefaturas.

Artículo 35.— Plan Anual de Formación.

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

2.— Este Plan presenta las siguientes modalidades de Formación:

a) Formación Inicial o de Acogida, dirigida al Personal de la Administración de Justicia de nueva incorporación a la organización o de incorporación a un nuevo puesto de trabajo como consecuencia, por ejemplo, de una oposición o concurso de traslados. Tiene por finalidad el desarrollo de acciones de aprendizaje dirigidas al logro de los objetivos formativos que permiten, en un período corto de tiempo, un nivel de rendimiento adecuado en las tareas asignadas. Podrá desarrollarse por medio de programas de prácticas realizados en el puesto de trabajo o bien en forma de cursos intensivos.

b) Formación General, que tiene como meta la capacitación y desarrollo profesional continuos para la mejora en el desempeño de sus tareas. Estará muy directamente relacionada con los requisitos del puesto de trabajo, en la medida en que pretende mejorar la eficiencia y el grado de satisfacción de los usuarios.

c) Formación sobre Modificaciones Legislativas y Puesta en Funcionamiento de nuevos Juzgados, que se halla directamente relacionada con la formación nece-

prestakuntzarekin, baita lege-aldaketaren ondorioz sortzen diren prestakuntza-premiak betetzeko prestakuntzarekin ere.

d) Informatika-arloko Prestakuntza, Informazio Sistemen hobekuntza funtzionalera ez ezik Ezagutza Kudeaketa hobetzerara ere bideratuta dago, langileek teknologia berriak erabiltzea ahalbidetuz.

e) Segurtasunari eta Osasunari buruzko Prestakuntza, honako eskaintza hauek biltzen ditu:

e.1.– Autobabeserako eta Larrialdietarako Planetara bideratutako ikastaroak.

e.2.– Prebentzio Delegatuentzako prestakuntza-ikastaroak, langileek eginkizun horiek bete behar dituztenean emango dira.

3.– Auzitegiko Medikuen prestakuntzari dagokionez, Justizia Sailburuordetzak Hitzarmen bat sinatu du Justizia Administrazioaren Azterlan Juridikoen Zentroarekin. Hitzarmen horren arabera, Auzitegiko Medikuek parte hartu ahal izango dute Zentro horrek antolatzen dituen jardueretan. Horretaz gain, prestakuntza espezializatua jasotzeko aukera izango dute ospitaleekin, Unibertsitateekin, Osakidetzarekin, Toxikologiako Institutu Nazionalarekin eta antzekoekin sinatutako hitzarmenen edo akordioen bitartez.

36. artikulua.– Antolamendu-egitura berrira egokitzeko prestakuntza-plana.

1.– Planaren helburua honako hau da: Bulego Judiziala osatzen duten langileen gaitasuna egokia izaten laguntzea eta egokitasun horri esker Aldaketa gauzatu ahal izatea.

2.– Horretarako, ondoren azalduko direnak biltzen dituen prestakuntza-prozesu bat egingo da:

a) Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Langile guztientzako prestakuntza bat, Bulego Judizialaren oinarrizko lerroen gainean.

b) Informatika-aplikazio berriei buruzko Informatika Prestakuntza, bereziki Justizia.Bat aplikazioari buruzkoa.

3.– Prozesu-aldaketei buruzko prestakuntza.

37. artikulua.– Erantzukizuneko edo Burutzako Lanpostuetarako prestakuntza-plan berezia.

Plan hori erdi-mailako edo goi-mailako karguak betetzen dituzten langileek eduki behar dituzten gaitasun eta trebetasun guztiak garatzeko da, hala nola gidaritzagaitasuna, baliabideak –materialak eta giza baliabideak- antolatze gaitasuna, zereginak banatzeko gaitasuna, denbora-ekonomia, emaitzak etengabe hobetzeko gaitasuna eta abar.

saria para el desempeño del puesto de trabajo de una manera eficaz, así como para cubrir las necesidades de formación que se pusieren de manifiesto como consecuencia de una modificación legislativa.

d) Formación Informática, la cual está orientada, tanto hacia la mejora funcional de los Sistemas de Información, como hacia la optimización de la Gestión de Conocimiento, posibilitando al personal el manejo de las nuevas tecnologías.

e) Formación en materia de Seguridad y Salud, que comprende la oferta de:

e.1.– Cursos orientados a los Planes de Autoprotección y Emergencias.

e.2.– Cursos de formación para los Delegados de Prevención, que se impartirán en el momento en el que los trabajadores se incorporaren a estas funciones.

3.– En relación a la formación de los Médicos Forenses, la Viceconsejería de Justicia ha firmado con el Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia un Convenio, en virtud del cual éstos podrán participar en las actividades que se organizaren por dicho Centro. Además, se facilitará el acceso a una formación especializada, a través de convenios o acuerdos con centros hospitalarios, Universidades, Osakidetza-Servicio vasco de salud, Instituto Nacional de Toxicología, etc.

Artículo 36.– Plan de Formación para la Adecuación a la Nueva Estructura Organizativa.

1.– Este Plan tiene la finalidad de favorecer una adecuada capacitación de los integrantes de la Oficina Judicial, que posibilitare la Reforma de la misma.

2.– A tal efecto, se realizará un proceso de formación que contemple:

a) Una formación dirigida a todo el Personal al Servicio de la Administración de Justicia sobre las líneas básicas de la Oficina Judicial.

b) Formación Informática en las nuevas Aplicaciones informáticas; en especial, Justizia.Bat.

3.– Formación sobre las reformas procesales.

Artículo 37.– Plan de Formación Específico para los Puestos de Responsabilidad o Jefaturas.

Este Plan se halla concebido para el desarrollo de todas aquellas capacidades y habilidades organizativas que hubieren de reunir los ocupantes de los citados cargos de mando intermedio o superior, como la capacidad de liderazgo, capacidad organizativa de los recursos -tanto materiales como humanos-, distribución de tareas, economía del tiempo, mejora progresiva de resultados, etc.

VI. TITULUA

LANPOSTUAK BETETZEA

38. artikulua.– Lanpostuak betetzea.

Giza Baliabideen Zuzendaritzak Sindikatuekin negoziatuko ditu lanpostuak emateko prozesuak eta Administrazioaren Lan Eskaintzan eta lekualdatze-lehiaketatan aurkeztu behar den lanpostu hutsen kopurua; azken batean, prozesu guztietan negoziatzeko konpromisoa hartuko du.

39. artikulua.– Bitarteko langile kopurua murriztea.

Giza Baliabideen Zuzendaritzak konpromisoa hartu du aldi baterako langileen ehunekoa % 6ra murrizteko, Antolamendu Plan berriaren ezarpena amaitzeko eta Justizia Ministerioari eskatzeko % 8ko kopurua gainditzen den bakoitzean Lan Eskaintza Publikoa egiteko.

VII. TITULUA

ZERBITZUAREN KALITATEA

40. artikulua.– Zerbitzuaren helburuak. Etengabeko hobekuntza.-

1.– Zerbitzuari aplikatu ahal zaizkion printzipioak eta Bulego Judizialetan, Fiskaltzetan, Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundeak (AMEE) eta Zerbitzu Erkideetan bete behar direnak eta Akordio hau sinatu dutenek beren gain hartu dituztenak honako hauek dira:

- a) Zerbitzua jasoko duenari bideratzea.
- b) Etengabeko hobekuntza.
- c) Zerbitzua modu egokian betetzeko betebeharrak ezartzea.

2.– Justiziak herritarrei eskaintzen dien zerbitzu publikoa hobetzeari dagokionez, bulego judizialek, fiskaltzek eta Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundeak (AMEE) arreta berezia eskainiko diete honako gai hauei:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoko hizkuntza ofizialen artetik herritarrak aukeratzeko duen hizkuntzan informatzea eta komunikatzea.
- b) Dokumentazioa bi hizkuntzatan egongo da.
- c) Herritarren zirkunstantzia psikologiko, sozial eta kulturalera egokitutako arreta emango zaie, eta arreta berezia emango zaie delituen biktimei, adingabeei, ezgaituei eta etorkinei.
- d) Egoitza judizialera bertaratzen diren herritarrei puntualtasunez emango zaie arreta, eta ahalik eta lasterren jakinaraziko zaie egoitzara bertaratzea aurreikuri-

TÍTULO VI

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 38.– Provisión de puestos de trabajo.

La Dirección de Recursos Humanos negociará con las Organizaciones Sindicales los procesos de asignación de puestos de trabajo y el número de plazas a presentar en la Oferta de Empleo Público y en los concursos de traslados; en suma, compromiso de negociación en todos los procesos.

Artículo 39.– Reducción del índice de interinidad.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a reducir el porcentaje de personal temporal a un 6%, a la finalización de la implantación del nuevo Plan Organizativo, y de instar al Ministerio de Justicia la convocatoria de la Oferta Pública de Empleo cada vez que, con posterioridad, se superare el porcentaje del 8%.

TÍTULO VII

CALIDAD EN EL SERVICIO

Artículo 40.– Objetivos del servicio. La mejora continua.

1.– Los principios aplicables al Servicio a prestar en las oficinas judiciales, fiscalías, Instituto Vasco de Medicina Legal -IVML- y Servicios Comunes, que son asumidos por los subscriptores, son los siguientes:

- a) El enfoque al receptor del servicio.
- b) La mejora continua.
- c) La determinación de los requisitos de prestación adecuada del mismo.

2.– En la mejora del servicio público de la Justicia a la ciudadanía, desde la perspectiva de las oficinas judiciales, fiscalías y el Instituto Vasco de Medicina Legal -IVML-, se prestará especial atención a los siguientes aspectos:

- a) Información y comunicación en cualquiera de las lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma, a elección del/de la ciudadano/a.
- b) Documentación bilingüe.
- c) Atención al/a la ciudadano/a adaptada a sus circunstancias psicológicas, sociales y culturales, con especial atención a las víctimas del delito, menores, discapacitados e inmigrantes.
- d) Puntualidad en la atención al/a la ciudadano/a que acude a las sedes judiciales, comunicándole, de la forma más rápida posible, las suspensiones de actividades

sita zuten jarduerak bertan behera uzten badira, herritarrak bertara etortzea saihesteko, eta bertan behera uzte hori eragin duten kausen berri emango zaie.

e) Kexak, erreklamazioak eta iradokizunak jasotzea.

f) Kudeatzaileek, Izapidetzaileek, Laborategiko Langileek, Laguntza-emaile Judizialek eta Auzitegiko Medikuek esku hartzen duten jardueretan izapidetzea arina izango da, prozedura-bultzatzeetan indarreko araudian aurreikusitako epeak bete ahal izateko.

g) Zerbitzua betetzeari dagokionez, beste edozein baldintzaren aurretik zerbitzua bideratuko zaion herritarraren pertsona hartuko da kontuan, Justiziaren aurrean Herritarrek dituzten Eskubideen Gutunaren printzipioak betez. Adierazitako Gutuna Diputatu Kongresuko osoko Bilkuran onartu zuten, Ez-legezko Proposamen gisa, 2002ko apirilaren 22an. Hortaz, Akordio honetan bi alderdien arteko esanbidezko konpromisoa, hau da, herritarrek modu pertsonalean edo bitartezko jakinarazpenen bidez jasotzen duten tratuari buruz eta prozesuan erabakitzen diren asmoei, eskubideei eta interesei buruz hartutako konpromisoa biltzen da.

3.- Euskal Autonomia Erkidegoan ezarritako Kudeaketa Sistemetatik lortutako esperientzia kontuan hartuta, ondorioztatzen da zerbitzuaren betebeharrak hiru alderditan biltzen direla batez ere. Alderdiak honako hauek dira:

a) Herritarrei erantzuna emateko denbora.

b) Informazio zehatza, argia eta egokia, intimitate pertsonala eta jarduera judizialen sekretua errespetatuz.

c) Zerbitzuaren gauzatze tekniko egokia edo behar bezalakoa.

4.- Orobat, zerbitzuaren betebeharrak zehaztasunez eta xehetasunez ezartzeak, helburu orokorrak betez, hobekuntza nabarmena izan du, zeren kudeaketarako sistema modernoak ezarri ahal izateko oinarri sendoa sortu baitu, eraginkortasunezko eta efizientziatzko printzipioak aplikatuz.

5.- Helburuak ezarritakoan eta zerbitzua zehaztutakoan, zerbitzuaren konpromisoak eta erantzukizunak finkatuko dira, zerbitzuaren kalitatea eta horren hobekuntza identifikatzea ahalbidetuko duten adierazleak ezarriko dira, helburu orokorrei edo lehen mailakoei dagokienez.

6.- Horretarako, bulego judizialak, fiskaltzak eta Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea (AMEE) diseinatze eta antolatze arreta berezia eskainiko zaio zerbitzuaren etengabeko hobekuntzari, baita bulego horiek biltzen dituzten langileen lan-baldintzak hobetzeari ere; zeren antolamendua hobetzen bada, lan-esparrua seguruagoa eta partehartzaileagoa izango baita, eta langilea Justizia Administrazioaren helburu orokorretan onartuagoa sentituko da.

en las que estuviere prevista su presencia, de forma que evite su desplazamiento, informándole de las causas que hubieren provocado la suspensión.

e) Recepción de quejas, reclamaciones y sugerencias.

f) Tramitación ágil de las actividades en que intervinieren Gestores, Tramitadores, Ayudante de Laboratorio, Auxiliadores Judiciales y Médicos Forenses, de forma que posibilitaren el cumplimiento de los plazos previstos en la normativa vigente para los diferentes impulsos procesales.

g) En la prestación del servicio se tendrá en cuenta, con preeminencia a cualquier otro condicionante, a la persona del ciudadano al que va destinado, cumpliendo los principios de la Carta de Derechos de los Ciudadanos ante la Justicia, aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados, como Proposición No de Ley, el 22 de abril de 2002. Así, el presente Acuerdo incluye un compromiso expreso por ambas partes de cumplir con las previsiones de la mencionada Carta en el trato que recibiere el ciudadano de forma personal, o mediante comunicaciones mediatas, y en relación a las pretensiones, derechos e intereses que se dirimieren en el proceso.

3.- De la experiencia obtenida en los Sistemas de Gestión implantados en el País Vasco se desprende que los requisitos del servicio se concentran, principalmente, en torno a tres factores:

a) Tiempo de respuesta al ciudadano/a.

b) Información puntual, clara y adecuada, respetando la intimidad personal y el secreto de las actuaciones judiciales.

c) Realización técnica adecuada o competente del servicio.

4.- Asimismo, la determinación de los requisitos del servicio con precisión y detalle, cumpliendo los objetivos generales, ya representa una importante mejora del mismo, pues crea una base sólida que hace posible la implantación de modernos sistemas de gestión, aplicando principios de eficacia y eficiencia.

5.- Una vez establecidos los objetivos y determinado el servicio, se fijarán sus compromisos y responsabilidades, estableciendo los correspondientes indicadores que permitieren identificar, tanto la calidad del servicio, como su mejora, en relación con los objetivos generales o primarios.

6.- A tal fin, en el diseño y organización de las oficinas judiciales, fiscalías y el Instituto Vasco de Medicina Legal -IVML-, se prestará especial atención a la mejora continua en el servicio, así como a la mejora las condiciones de trabajo del personal que integra las citadas oficinas, ya que la mejora en la organización conllevará un marco laboral más seguro y participativo, en el que el trabajador se sienta más reconocido en los fines generales de la Administración de Justicia.

41. artikulua.– Hobekuntzarako taldeak.

Bulego Judizial Berriaren ezarpena laguntze aldera, eta, horrela, antolakuntza-aldaketaren kudeaketa egokia lortze aldera, Barruti Judizial Bakoitzean Hobekuntza Talde bat ezarriko da, Administrazioek eta langileek osatua, eta Idazkari Judizialen lankidetzaz izango du.

VIII. TITULUA

ANTOLAMENDUA ALDATZEA

42. artikulua.– Bulego Judizialaren eredu. Printzipioak eta ezaugarriak.

1.– Akordio hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute aho batez lan egiteko Bulego Judizialen eta Fiskaltzen Antolamendu Plana eratzeko antolamendu-eredua hobetzeko eta ezartzeko. Plan hori Justizia Administrazioarekiko Harremanen Zuzendaritzak egin zuen eta aurreikusi da 2007. urtetik 2009. urtera bitarteko aldiaren ezarriko dela. Diseinatutako ereduak sistema malgu bat aukeratu du. Sistema horrek ahalbidetuko du Bulego Judizial bakoitzea Justizia Administrazioaren edozein premiatara egokitzea.

2.– Erakunde horri aplikatu ahal zaizkion printzipioak honako hauek dira:

- a) Komunikazioa.
- b) Parte-hartzea.
- c) Prestakuntza.
- d) Konpromisoa eta motibazioa.

3.– Era berean, ezaugarriak honako hauek izango dira:

- a) Talde-lana.
- b) Homogeneotasuna zerbitzu mota bakoitzean.
- c) Zerbitzuaren funtzionamenduaren kontrola.
- d) Hierarkia funtzionala.
- e) Antolamendurako malgutasuna.

f) Profesionaltasuna, erantzukizuna eta lanpostuari lotutako gaitasuna.

4.– Barruti judizial eta zerbitzu guztietan funtzionarioek modu homogeneoan lan egingo dute, ezarritako irizpideen arabera, eta horrek jardunak batzea ekarriko du, eta azken batean, segurtasun handiagoa funtzionarioen jardueran. Funtzionarioek jakingo dute zein diren haien zereginak eta erantzukizunak.

5.– Horretaz gain, jarduera-kontrol gisa adierazleak erabiltzeak hobekuntza ekarriko dio funtzionarioen lanari. Eredu berriak ahalbidetuko du edozein arazo sortu bezain laster atzematea eta erakundea non huts egingen ari den jakitea, baita arazo hori konpontzeko moduak zein diren eta Lan Taldeek atzerapenak nola irents daitezkeen atzematea ere.

Artículo 41.– Grupos de Mejora.

A fin de favorecer la implantación de la Nueva Oficina Judicial y procurar, así, una adecuada gestión del cambio organizativo, se constituirá en cada Partido Judicial un Grupo de Mejora, que estará participado por la Administración y los trabajadores, y contará con la colaboración de los Secretarios y Secretarías Judiciales.

TÍTULO VIII

REFORMA ORGANIZATIVA

Artículo 42.– El modelo de Oficina Judicial. Principios y Características.

1.– Las partes que subscriben el presente Acuerdo se comprometen a trabajar de consuno en la mejora y en la implantación del modelo organizativo configurado en el Plan Organizativo de las Oficinas Judiciales y Fiscales, elaborado por la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia, cuya implantación está prevista entre los años 2007 a 2009. El modelo diseñado opta por un sistema flexible que permita que cada Oficina judicial se adapte a cualquier tipo de necesidades de la Administración de Justicia.

2.– Los principios aplicables a esta nueva organización son los siguientes:

- a) Comunicación.
- b) Participación.
- c) Formación.
- d) Compromiso y motivación.

3.– A su vez, las notas características serían las siguientes:

- a) El trabajo en equipo.
- b) Homogeneidad en cada tipo de servicio.
- c) Control de su funcionamiento.
- d) Jerarquía funcional.
- e) Flexibilidad organizativa.

f) Profesionalidad, responsabilidad y capacitación ligada al puesto de trabajo.

4.– En todos los partidos judiciales y servicios los funcionarios trabajarán de forma homogénea, conforme a los criterios establecidos, lo que implica la unificación de actuaciones y, en definitiva, una mayor seguridad en la actividad de los funcionarios, que conocerán cuáles son sus tareas y sus responsabilidades.

5.– Además, la introducción de indicadores como control de actividad supone una mejora para el trabajo de los funcionarios. El nuevo modelo permitirá detectar cualquier problema tan pronto como se produjere e identificar dónde está fallando la organización, así como las formas de resolverlo, y de absorción de los atrasos por parte de los Grupos de Trabajo.

6.– Kalitatearen kudeaketak ahalbidetuko du, halaber, funtzionarioen ekimenak bideratzea gai garrantzitsuak aztertzeko egiten diren bileretara. Kudeaketa ez da oinarrituko borondate onean edo jarrera pertsonalen aniztasunean, baizik eta dokumentatutako eta egiaztatutako eta aldian-aldian berrikus daitezkeen irizpideen erabileran oinarrituko da.

7.– Prozedura judicialak izapidetzerakoan, euskal herritarrek euskara erabili ahal izatea eta bi hizkuntza ofizialetako edozein erabili ahal izatea bermatzeko, hizkuntza-irizpidea antolamendu-elementua izango da, lan-talde elebidunak sortuko baitira, bi hizkuntza ofizialetan izapidetzeko gai izango direnak.

8.– Akordio hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute, halaber, Zerbitzu Erkideetako lan-ekipo eta lan-taldeetan funtzionarioek ekipoan lan egin dezaten. Diseinatutako antolamendu berrian, lana ez da funtzionario jakin baten esku egongo, baizik eta talde jakin bati emango zaio, eta talde horrek osotasunaren erantzukizuna izango du –diziplina-erantzukizunarena salbu, erantzukizun hori indibiduala izango baita–.

43. artikulua.– Destino-zentroa.

1.– Botere Judicialaren Lege Organikoaren (BJLO) 521.3.A) artikulua araber, honako hau hartuko da destino-zentrotzat:

- a) Prozesu Zerbitzu Erkide bakoitza.
- b) Udalerri bereko jurisdikzio-ordena bereko partaide diren pertsona bakarreko organoei Zuzeneko Laguntza emateko Prozesu Unitate multzoa.
- c) Udalerri berean dauden kide anitzeko organo judicialari Zuzeneko Laguntza emateko Prozesu Unitate multzoa.
- d) Erregistro Zibil Bakarrak.
- e) Fiskaltza bakoitza edo horien Adskripzioak.
- f) Auzitegiko Medikuntza Erakundeak sortzeko arauak zehazten dituenak.
- g) Epailtzako Mutualitate Orokorra.
- h) 7.000 biztanletik gorako edo kopuru horretatik beherako biztanle kopuruko Bake Epaitegiei babesa ematen dien Bulego Judicial bakoitza, betiere plantillan funtzionarioak badituzte.

2.– Dimentsio horri esker, malgutasuna handiagoa izan daiteke. Horrela bada, Zerbitzu Erkideetan, destino-zentroa bulego hau osorik izango da, bulego hori ataletan edo ekipoetan banatuta dagoen ala ez kontuan izan gabe.

3.– Azkenik, funtzionamenduaren balioiztasunari dagokionez, adierazi behar da hainbat barruti judicialatan, funtzionarioek laguntza eskainiko dietela –Prozesu Zerbitzu Erkide Orokorrek, berez eskaintzen duen laguntzaren zati gisa– destinoa duten zerbitzuko

6.– La gestión de calidad permitirá también canalizar las iniciativas de los funcionarios en las reuniones que se celebren para analizar los temas importantes. La gestión no se fundamentará o basará en la buena voluntad o la diversidad de actitudes personales, sino en la utilización de criterios documentados, contrastados y revisables periódicamente.

7.– A fin de garantizar el uso del euskera por parte de la ciudadanía vasca y a que se pueda utilizar cualquiera de las dos lenguas oficiales en la tramitación de los procedimientos judiciales, el criterio lingüístico se constituye en un elemento organizativo, al procurarse la creación de grupos de trabajo bilingües, capaces de tramitar en ambas lenguas oficiales.

8.– Las partes subscriptoras se comprometen, asimismo, a promover, dentro de los equipos y grupos de trabajo de los Servicios Comunes, la realización del trabajo en equipo por los funcionarios correspondientes. En la nueva organización diseñada, el trabajo ya no dependerá de su asignación a un funcionario concreto, sino que se atribuirá a un grupo determinado, que responderá del conjunto -excepción hecha de la responsabilidad disciplinaria, la cual, en todo caso, será individual.

Artículo 43.– Centro de destino.

1.– Conforme al artículo 521.3.A) de la Ley Orgánica del Poder Judicial -LOPJ-, el Centro de destino será:

- a) Cada uno de los Servicios Comunes Procesales.
- b) El conjunto de Unidades Procesales de Apoyo Directo a órganos judiciales unipersonales pertenecientes al mismo orden jurisdiccional de un mismo municipio.
- c) El conjunto de Unidades Procesales de Apoyo Directo a órganos judiciales colegiados que radiquen en el mismo municipio.
- d) Los Registros Civiles Únicos.
- e) Cada Fiscalía o sus Adscripciones.
- f) Los que determinare la norma de creación de los Institutos de Medicina Legal.
- g) La Mutualidad General Judicial.
- h) Cada Oficina Judicial de apoyo a Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes o de menos de dicha cifra, siempre y cuando estuvieren dotados de plantilla funcional.

2.– Esta dimensión permite una mayor flexibilidad. Así, en los Servicios Comunes, el Centro de destino será el conjunto de esta oficina como tal, con independencia de sus divisiones en secciones o en equipos.

3.– Finalmente, en este aspecto de la polivalencia de funcionamiento, hay que destacar que, en algunos partidos judiciales, los funcionarios prestarán su asistencia -como parte de la que realiza como tal el Servicio Común Procesal General-, no sólo a las funciones del pro-

eginkizunei eta gainerako unitate edo zerbitzuei, edo horien guztien multzoari.

44. artikulua.– Zerbitzu Erkide motak.

1.– BJLO Legearen 436. eta 437. artikuluen arabera, bi unitate mota daude Bulego Judizialean: Zuzeneko Laguntzarako Prozesu Unitateak eta Prozesu Zerbitzu Erkideak. Lehenengo unitateek jurisdikzio-organoa osatzen dute organo horren titularrarekin batera, Zerbitzu Erkideak ez baitaude jurisdikzio-organoetan bilduta. Unitate horiek Idazkari Judizialen Kidegoko funtzionarioek zuzenduko dituzte. Antolamendu Plan osoan Bulego Judizialaren aipatutako unitate motak bereiziko dira.

2.– Organo Judizialei Zuzeneko Laguntza emateko Prozesu Unitateek urriaren 18ko JUS 3244/2005 Aginduan ezarritako funtzionarioen oinarritzko zuzkidura dute. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren iritziz, funtzionarioen oinarritzko kopurua gehiegizkoa bada, eta horrek Zerbitzu Erkideen gaitasuna mugatzen badu, adierazitako Sailak konpromisoa hartu du kopuru hori murrizteko.

3.– BJLO Legearen 438. artikuluan azaltzen diren bulegoen tipologiaren barruan, aipatu diren Zerbitzu Erkideak diseinatzeari, sortzeari eta antolatzeari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoak esleituta daukan eskumena betearazten dute zerbitzu horiek.

Hasiera batean, eta alde batera utzi gabe Borondatezko Jurisdikzioari buruzko araudiak –legebiltzarrak izapidetzeko dago– etorkizunean gomenda dezakeela edo ez gai horri buruzko Zerbitzu Erkide bat sortzea hiru hiriburuetan, hiru zerbitzu mota diseinatu dira:

- a) Prozesu Zerbitzu Erkide Orokorra.
- b) Antolamendurako Prozesu Zerbitzu Erkidea.
- c) Betearazteko Prozesu Zerbitzu Erkidea.

Tipologia horiek barruti judizial jakin bakoitzaren errealitatera eramaten direnean, beste zerbitzu mota batzuk lortuko dira. Zerbitzu horiek, batzuetan, Orokorra eta Betearazlea bilduko dituzte, edota Antolamendurakoa eta Betearazlea. Zenbait barruti judizialean, esate baterako Bilbokoan, hainbat Antolamendu Zerbitzu sortu ahal izango dira, instantzien edo gaien arabera sailkatuak.

4.– Aparteko aipamena eskatzen du Prozesu Zerbitzu Erkide Orokorrak. Zerbitzu horren jardueraren edukiaren zati handia gaur egun ezarrita dago barruti judizial guztietan. Berritasun gisa, hiriburuetan eta Barakaldon, Zerbitzu hori integrala izango da organo, zerbitzu eta jurisdikzio guztientzat, edozein izanik ere eraginpeko bulegoa, Erregistro Zibila, Fiskal-

pio servicio en el que estuvieren destinados, sino también a otras unidades o servicios, o bien al conjunto de todas ellas.

Artículo 44.– Tipos de Servicios Comunes.

1.– Conforme a los artículos 436 y 437 LOPJ se distinguen dos tipos de unidades en la Oficina Judicial: las Unidades Procesales de Apoyo Directo y los Servicios Comunes Procesales. Las primeras integran el órgano jurisdiccional junto al titular del mismo, en tanto que los Servicios Comunes no están integrados en los órganos jurisdiccionales, siendo dirigidos por funcionarios del Cuerpo de Secretarios Judiciales. En todo el Pan Organizativo se distinguirá entre los distintos tipos de unidades de la Oficina Judicial que se han mencionado.

2.– Las Unidades Procesales de Apoyo Directo a los órganos judiciales tienen la dotación básica de funcionarios establecida por la Orden JUS/3244/2005, de 18 de octubre. Como quiera que desde el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social se juzga excesiva dicha dotación básica, lo cual limita la potencialidad de los Servicios Comunes, éste se compromete a abogar por su reducción.

3.– Los Servicios Comunes que se relacionan representan, dentro de la tipología de estas oficinas que enumera el artículo 438 LOPJ, la ejecución de la competencia que tiene atribuida la Comunidad Autónoma en el diseño, creación y organización de estos servicios.

En principio, y sin perjuicio de que la normativa sobre Jurisdicción Voluntaria que está en trámite parlamentario pueda o no aconsejar en el futuro la creación de un servicio común dedicado a ésta materia en alguna de las capitales, los tipos de servicios que se diseñan son tres:

- a) Servicio Común Procesal General.
- b) Servicio Común Procesal de Ordenación.
- c) Servicio Común Procesal de Ejecución.

Al trasladar estas tipologías a la realidad de cada partido judicial concreto se obtendrán nuevos tipos de servicios que incluyan, en ocasiones, el General más el de Ejecución o bien el de Ordenación más el de Ejecución. En algunos partidos judiciales -como el de Bilbao- se podrán crear varios Servicios de Ordenación, clasificados por instancias o materias.

4.– Mención aparte merece el Servicio Común Procesal General, gran parte de cuyo contenido de actividad ya está implementado en la actualidad en todos los partidos judiciales. Como novedad en las capitales y Barakaldo, este Servicio será integral para todos los órganos, servicios y jurisdicciones, sea cual fuere la oficina afectada, incluidos el Registro Civil, la Fiscalía y el Ins-

tza eta Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea (AMEE) barne. Era berean, Zerbitzu horrek antolatuko du Laguntza Judizialeko Kidegoetako funtzionarioak barruti judizial osoko Judizio Aretotara bertaratzeko modua.

5.– Bulego Judizial horietaz gain, badaude beste batzuk judizialak ez direnak, hala nola Fiskaltzak eta Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea (AMEE), probintzia-eremuak eta egoitzak hiriburuetan dituztenak, Bizkaian izan ezik; kasu horretan Bilboko egoitzaz gain, Barakaldon Fiskaltzaren Adskripzio bat baitago eta Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundearen Zuzendariorde bat Bizkaian.

6.– Zerbitzu Erkideak, hedaduraren arabera, ataletan banatu ahal izango dira, eta atalak, barnean, lan eki-poetan antolatu ahal izango dira, Justizia Administrazioarekiko Harremanen Zuzendaritzak emandako arauaren –arau horri jarraiki zehaztuko da barruti judizial bakoitzaren antolamendua- eta onartzen den Funtzionamendu Protokoloaren arabera. Hori guztia Giza Baliabideen Zuzendaritzaren eskumenak, hala nola langileak berriz antolatzeari, funtzionarioen adskripzioari buruzkoak, eta urriaren 18ko 315/2005 Dekretuak esleitutako gainerako eskumenak alde batera utzi gabe. Adierazitako Dekretuaren bitartez Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezarri zen.

45. artikulua.– Ezartzeko egutegia.

1.– Antolamenduaren aldaketa –legebiltzarrak izapidetzeko dauden legezko aldaketak onartutakoan gauzatuko da– eta Antolamenduaren eta Lanpostu Zerrendaren Ereduaren onarpena modu sekuentzian eta pixkanaka-pixkanaka egingo dira langileak egokituz, informatika-aplikazio berria (Justizia.Bat 2) ezarriz, eta egungo eraikin judizialen gune fisikoak berriz egokituz.

2.– Hori guztia hainbat fasetan egingo da:

1. fasean: Gasteiz eta Tolosa eta 2 Epaitegi dituzten Barruti Judizialak: Amurrio, Azpeitia eta Balmaseda.

2. fasean: Irun, Bergara, Getxo eta Barakaldo.

3. fasean: Gernika, Durango, Eibar, Donostia eta Bilboko kide anitzeko organoak.

4. fasean: Bilboko pertsona bakarreko organoak.

Fiskaltza hiriburu bakoitzean ezarriko da, eta Barakaldon sekuentzia berean.

46. artikulua.– Informatika-tresnak.

1.– Bulego Judizial berriaren oinarriko tresnak honako hauek dira: espediente digitala ezartzea eta informatika-aplikazio berria –Justizia.Bat izenekoa– jartzea. Aplikazio berri hori web ingurune bati erantsita egongo da, eta sinadura elektronikoa erabiltzea ahalbidetuko du. Hain zuzen ere, aplikazio horrek honako hauek lortu nahi ditu:

tituto Vasco de Medicina Legal -IVML-. Igualmente, desde este Servicio se organizará la asistencia de los funcionarios del Cuerpo de Auxilio Judicial a las Salas de Vistas de todo el partido judicial.

5.– Junto a estas Oficinas Judiciales existen otras que no lo son, como las Fiscalías y el Instituto Vasco de Medicina Legal -IVML-, con ámbito provincial y sedes en las capitales, excepto en Bizkaia, que, además de la sede de Bilbao, cuenta en Baracaldo con una Adscripción de la Fiscalía y una sede de la Subdirección en Bizkaia del Instituto Vasco de Medicina Legal.

6.– Los Servicios Comunes, en función de su extensión, podrán dividirse en secciones y éstas, internamente, podrán organizar su trabajo en diferentes equipos, en base a la norma emanada de la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia -en virtud de la cual se determinare la organización concreta en cada partido judicial- y en el Protocolo de Funcionamiento que se aprobare. Todo ello sin perjuicio de las competencias de la Dirección de Recursos Humanos sobre, entre otras materias, la reordenación de efectivos, la adscripción del funcionariado y el resto de las competencias que le son atribuidas por 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.

Artículo 45.– Calendario de implantación.

1.– La implantación de la reforma organizativa -que se realizará una vez aprobadas las reformas legales en trámite parlamentario- y la aprobación del Modelo Organizativo y de la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs-, se harán secuencial y progresivamente con el acoplamiento del Personal, la implantación de la nueva aplicación informática Justizia.Bat 2 y con la readecuación de los espacios físicos de los actuales edificios judiciales.

2.– Todo ello se llevará a cabo en varias fases:

Fase 1: Gasteiz y Tolosa y Partidos Judiciales con 2 Juzgados: Amurrio, Azpeitia y Balmaseda.

Fase 2: Irun, Bergara, Getxo y Barakaldo.

Fase 3: Gernika, Durango. Eibar, Donostia y Órganos Colegiados de Bilbao.

Fase 4: Órganos unipersonales de Bilbao.

La Fiscalía se implantará en cada capital y en Barakaldo en idéntica secuencia.

Artículo 46.– Herramientas informáticas.

1.– Los instrumentos básicos de la nueva Oficina Judicial serán la implantación del expediente digital y la introducción de una nueva aplicación informática -denominada Justizia.Bat-, incorporada a un entorno web y que permita la utilización de la firma electrónica. En concreto, dicha aplicación persigue:

a) Integrala izatea, Euskadiko eremu geografiko osoa eta zerbitzu guztiak beteko baititu, datu kudeaketarako sistema berean txertatutako informazioarekin.

b) Herritarrentzako zerbitzua nabarmen hobetzea.

c) Profesionalekiko integrazioa eta kanpoarekin komunikatzeko ahalmena.

d) Segurtasun- eta politika-sistema indartsuak.

e) Multimedia-elementuak sartzea.

f) Sinadura elektronikoa aitortua sartzea eguneko lantzerako elementu gisa.

g) Izapideak bi hizkuntzatan egitea.

h) Diseinuaren malgutasuna, lege-aldaketetara egokitzea ahalbidetuko duena.

i) Bulego Judizial Berria sartzea.

2.– Horretaz gain, Akordio honetan biltzen da bi alderdiek konpromisoa hartuko dutela informatika-aplikazioaren errendimendua, datuen kudeaketari eta prozesua izapidetzeari dagokionez, ezin hobea izan dadin behar diren baldintzak betetzen ote diren zaintzeko. Funtzionarioek behar bezala erabili behar dute aplikazio hori, aurrerantzean egingo diren erregistroetarako behar diren datu guztiak sartuz, izapide horretarako egokiak diren dokumentu arautuak erabiliz eta jaulkiz, dokumentuak itxiz, prozeduraren faseak eta egoerak modu zorrotzean eguneratuz, aplikazio horretan, iter prozeduraren urratsak bilduz, bulego batetik beste batera igarotzea adierazten dute, eta horren ondoriozko erantzukizunen lekualdatzea eta abar. Horretarako, informatika-tresnei buruzko Erabiltzailearen Eskuliburu egokia egingo da, tresna horien erabilera homoginoa eta neurrikoa ahalbidetzen duena.

3.– Aurretiaz esandakoak ahalbidetuko du bulegoen, horien estatistiken eta lan-kargen egoeraren datu eguneratuak edukitzea; profesionalak prozedura zehatzei buruzko informazioa lortzea ahalbidetzea eta dagokion unitatearen edo zerbitzuaren jardura kontrolatzea modu eraginkorrean.

4.– Kalitatearen kontrolen eta ataletako kudeatzaileraren arduradunen ikuskapenaren bitartez, errealitatearen egokitzapenaren jarraipen zorrotza egingo da informatika-tresna horren bidez.

5.– Aplikazio informatiko berriak ahalbidetuko du langile talde bati multzoan ematea zereginak, espedienteak edo lan-kargak. Talde horrek egunero ikusi ahal izango du bere «sarrera erretiluan» sartu dena, beste bulego batzuetatik etorri dena edo dagokion idazkariak agindutakoa, eta dokumentuak egindakoan, epailek edo idazkariak sinatzeko bidaliko ditu.

47. artikulua.– Zerbitzu Erkideen prozedurari buruzko jardun-protokoloak.

a) El carácter integral, al cubrir todo el ámbito geográfico de Euskadi y todos los servicios, con una información integrada en el mismo sistema de gestión de datos.

b) La mejora sustancial del servicio al ciudadano.

c) La integración con los profesionales y la comunicabilidad con el exterior.

d) Sistemas y políticas de seguridad potentes.

e) Incorporación de elementos multimedia.

f) La incorporación, como elemento de trabajo diario, de la firma electrónica reconocida.

g) La tramitación bilingüe.

h) La flexibilidad de diseño que permita la acomodación a los cambios legislativos.

i) La implantación de la Nueva Oficina Judicial.

2.– El presente Acuerdo incluye un compromiso de ambas partes en la vigilancia del cumplimiento de los requisitos que precisa la aplicación informática para su rendimiento óptimo, en la gestión de datos y la tramitación del proceso. Los funcionarios quedan obligados a usar de forma correcta esta aplicación, introduciendo todos los datos que sean precisos en los sucesivos registros, utilizando y emitiendo los documentos normalizados que sean apropiados para ese trámite, cerrando los documentos, actualizando de forma rigurosa las fases y estados del procedimiento, recogiendo en esa aplicación los pasos del iter procedimental que reflejaren el tránsito entre unas oficinas y otras con el consecuente traslado de responsabilidades, etc. A tal efecto, se elaborará un Manual de Usuario adecuado de la herramienta informática, que permitiere un uso homogéneo y ajustado de la misma.

3.– Lo manifestado previamente permitirá tener datos actualizados de la situación de las oficinas, sus estadísticas y cargas de trabajo; permitir el acceso de profesionales a la información de procesos concretos y controlar, de forma efectiva, la actividad de la unidad o servicio en cuestión.

4.– Por medio de los controles de calidad y la supervisión de los gestores responsables de las secciones se hará un seguimiento estricto de esta adecuación de la realidad con su reflejo informático.

5.– La nueva aplicación informática posibilitará la asignación de tareas, expedientes o cargas de trabajo de forma conjunta a un grupo de personas. Este grupo podrá ver cada día lo que le ha entrado, procedente de otras oficinas o por asignación del Secretario correspondiente, en su «bandeja de entrada» y, una vez hechos los documentos, los pasará a la firma del juez o Secretario.

Artículo 47.– Protocolos de Actuación en el Procedimiento de los Servicios Comunes.

1.– BJLO Legeak nabarmen aldatuko du Idazkari Judizialen Kidegoa, egitura hierarkikoaren arabera eratu-ko da eta alderdi tekniko eta prozesalari dagokionez, Bulego Judizial guztiak zuzenduko ditu. Idazkari Judizialen Kidegoen Araudi Organikoaren –abenduaren 30eko 1608/2005 Errege Dekretuak onartu zuen– 8. artikuluan aurreikusten da Jardun Protokoloak daudela Prozeduran eta protokolo horiek nahitaez bete behar dituztela eremu horretako funtzionarioek.

2.– Gobernuko idazkariari dagokio Protokolo horiek onartzea, eta Koordinatzaileak proposatutakoan onartuko ditu. Koordinatzaileak Zerbitzu Erkideetako Zuzendariaren proposamenak jaso ahal izango ditu. Protokolo horrek honako hauek bildu edo errespetatu behar-ko ditu, kasuen arabera: Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak giza baliabideei eta baliabide materialei, edo Zerbitzuaren edo Unitatearen antolamenduari eta diseinuari buruz ematen dituen argibideak. Horiek guztiak Lanpostu Zerrendetan funtzionarioei esleitzen zaizkien eginkizunei ere aplikatuko zaizkie. Protokoloen eta Argibideen edukiek Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileen lan-baldintzei, aurretik zehaztu gabe daudenei, eragin ahal badiete, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ildo bat sustatuko du Akordio hau sinatu duten Sindikatuek informazioa lortzeko eta alegazioak egiteko.

3.– Protokolo horrek behar diren neurri jakinak ezarriko ditu bulego judizialeko prozesu-lanaren kalitatea kontrolatzen ote den egiaztatzeko. Kontrol hori Zerbitzuaren zuzendariak egingo du dagokion Ataleko Kudeatzaile Arduradunaren laguntzarekin. Bi alderdi sinatzaileek onartzen dute kalitatearen kudeaketa eta kontrol hori sartzea Justizia Administrazioak herritarrei eskaintzen dien zerbitzu publikoa hobetzeko bitarteko gisa.

IX. TITULUA

HIZKUNTZA NORMALIZAZIOA

48. artikulua.– Prozesua arautzeko dekretua. Hizkuntza-eskakizunak.

1.– Justizia Administrazioaren hizkuntza-normalizazioaren prozesuaren gertaera garrantzitsuenetako bat 117/2001 Dekretua promulgatzea izan zen. Dekretu horretan Euskal Autonomia Erkidegoaren Justizia Administrazioaren hizkuntza-normalizaziora bideratutako neurri homogeneo multzo bat definitzen da. Dekretu hori eremu honetan garatu diren ekintzen lege-esparrua izan da.

2.– Botere Judizialaren Lege Organikoa aldatutakoan, lanpostuari ezartzen zaizkion eginkizunak eta zereginak kontuan hartuta, euskara jakitea funtsezko baldintza duten lanpostuak ezarri ahal izan dira. Horregatik, nahitaezkoa da prozesu hori arautuko duen Dekre-

1.– La LOPJ incorpora una profunda reforma del Cuerpo de Secretarios Judiciales, que se estructura de forma jerárquica y pasa a dirigir todas las Oficinas Judiciales en el aspecto técnico-procesal. El Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, aprobado por Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, en su artículo 8 prevé la existencia de Protocolos de Actuación en el Procedimiento, que resulta de obligado cumplimiento para los funcionarios de su ámbito.

2.– La competencia para su aprobación corresponde al Secretario de Gobierno, que la hará a propuesta del Coordinador, quien, a su vez, puede recibir propuestas de los Directores de los Servicios Comunes. Dicho Protocolo debe incorporar o respetar, según los casos, las instrucciones de medios personales y materiales, o la organización y diseño del Servicio o Unidad, emitidas por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que se extienden a las funciones atribuidas a los funcionarios en las Relaciones de Puestos de Trabajo. En aquellos supuestos en los que los contenidos de los Protocolos e Instrucciones pudieran afectar a las condiciones de trabajo del Personal al servicio de la Administración de Justicia que no estuvieran ya predeterminadas, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, promoverá un cauce de información y alegaciones a las Organizaciones Sindicales subscriptoras del presente Acuerdo.

3.– El Protocolo incorporará las medidas concretas necesarias para verificar el control de calidad del trabajo procesal de las oficinas judiciales. Este control lo hará el Director del Servicio con la colaboración del Gestor Responsable de la Sección correspondiente. Ambas partes firmantes asumen la introducción de esta gestión y control de calidad como medios de mejora del servicio público que presta la Administración de Justicia a la ciudadanía.

TÍTULO IX

NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artículo 48.– Decreto Regulador del Proceso. Perfiles lingüísticos.

1.– Uno de los hitos más relevantes del proceso de normalización lingüística de la Administración de Justicia fue la promulgación del Decreto 117/2001, en el que se define un conjunto homogéneo de medidas destinadas a la normalización lingüística de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euzkadi. Este Decreto ha servido de marco normativo de las acciones que se han desarrollado en este ámbito.

2.– Tras la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se posibilita la determinación de aquellos puestos en los que, en atención a las funciones y tareas que les son asignadas, el conocimiento del euskera se configure como requisito esencial. Por ello, resulta impres-

tu berri bat onartzea. Dekretu horrek lanpostuak hizkuntzaren arabera ordenatzeko plangintzaren oinarri juridikoa eratzen du.

3.– Horretarako, eta Dekretuaren zirriborro berria idazteko, Konstituzio Auzitegiak denbora-tarte horretan eman dituen Ebazpenak hartu dira kontuan, bai Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren Hizkuntza Normalizaziorako Neurriei buruzko 117/2001 Dekretuaren aurka aurkeztutako eskumen-gatazka positiboari buruz emandakoa, bai 63/1998 Dekretuaren aurka aurkeztutako eskumen-gatazka positiboari buruzkoa. Azken Dekretu horren bitartez Justiziaren Zerbitzu Publikoa Betetzea Modernizatzeari buruz Sindikatuekin sinatutako Akordioa eta horrek Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langileen Lan Baldintzetan izan zuen eragina onartu zen.

4.– Etorbizuneko Dekretu arautzailearen arabera, 2. hizkuntza-eskakizuna Laguntza Judizialeko Kidegoari, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako Kidegoari eta Laborategiko Laguntzaileen Kidegoari ezarriko zaie, 3. hizkuntza-eskakizuna, berriz, Prozesu eta Administrazio Kudeaketako Kidegoari eta Auzitegi Medikuen Kidegoari. Horrek ekarriko du hizkuntza-eskakizun lotesleak eta geroratuak aplikatu behar izatea, eta euskara Prozesu Zerbitzu Erkide berriak antolatzekeko elementu gisa aplikatuko da.

5.– Bertan bildutako neurrien eraginkortasuna bermatzearen, alderdi sinatzaileek Justizia Administrazioaren zerbitzupeko langileen Hizkuntza Normalizatzeko Planarekiko inplikazioa sustatzeko konpromisoa hartu dute. Plan horren bitartez, aplikatu beharreko metodologiak haratago, ziurtatuko da planaren aplikazioaldian —10 urte Lanpostu Zerrenda onartzen denetik— euskararen ezagutza derrigorrezko baldintza gisa duten lanpostuak beteko direla, lanpostuei dagozkien eginkizunen arabera eta maila soziolinguistikoen arabera barruti judizial bakoitzean aplikatu beharreko proportzioaren arabera.

6.– Dekretu hori aintzat hartuta, lanpostuetako hizkuntza-eskakizunak esleitzeko proposamena gauzatuko da berariazko Lanpostu Zerrendan; horretaz gain, Prozesu eta Administrazio Kidegoarentzat, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako Kidegoarentzat eta Laborategiko Laguntzaile eta Laguntza Judizialeko Kidegoentzat nahitaezkoak izango diren datak ere gauzatuko dira.

7.– Auzitegiko Medikuei dagokienez, honako hauen bitartez onartu zen: abenduaren 1eko 328/1998 Dekretuaren —Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea sortu zen— eta dagokion Lanpostu Zerrendaren —adierazitako Dekretuak onartu zuen (1998ko abenduaren 15eko EHAA, 238. zenbakia) eta urtarrilaren 28ko 12/2003 Dekretuaren bitartez (2003ko otsailaren 6ko EHAA, 25. zenbakia) egindako ondorengo aldaketen, eta azaroaren

cindible la aprobación de un nuevo Decreto regulador de dicho proceso, que constituye la base jurídica de planificación de la ordenación de los puestos de trabajo por razón del idioma.

3.– A tal fin y en el momento de redactar el nuevo borrador de Decreto, se han tomado en consideración las Sentencias que ha dictado el Tribunal Constitucional durante este período de tiempo, tanto sobre el conflicto positivo de competencias frente al Decreto 117/2001, de Medidas para la Normalización Lingüística de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, como sobre el conflicto positivo de competencias frente al Decreto 63/1998, por el que se aprueba el Acuerdo con las Organizaciones Sindicales sobre la Modernización en la Prestación del Servicio Público de la Justicia y su repercusión en las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la Administración de Justicia.

4.– En el futuro Decreto regulador se determinarán el perfil lingüístico 2 -para el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Ayudante de Laboratorio- y el perfil lingüístico 3 -para el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa y Médicos Forenses-. Ello conllevará la aplicación de perfiles preceptivos vencidos y diferidos y se aplicará el euskera como elemento organizativo de los nuevos Servicios Comunes Procesales.

5.– A fin de garantizar la efectividad de las medidas integradas en el mismo, las partes suscriptoras se comprometen a mantener la implicación del Personal al servicio de la Administración de Justicia en el Plan de Normalización Lingüística, que, más allá de los méritos aplicables, asegurare la consecución durante su duración -diez años, divididos en dos fases quinquenales, a partir de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo- de la dotación de puestos en los que dicho conocimiento fuere requisito esencial, relacionado con las funciones y tareas de los puestos y en la proporción que fuere preciso en cada partido judicial en base a su nivel sociolingüístico.

6.– En base a dicho Decreto, se llevará a cabo la propuesta de asignación de perfiles lingüísticos a los puestos de trabajo y las correspondientes fechas de preceptividad a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, Ayudante de Laboratorio y Auxilio Judicial, que se materializará en la oportuna Relación de Puestos de Trabajo.

7.– Por lo que se refiere a los Médicos Forenses, se aprobó mediante el Decreto 328/1998, de 1 de diciembre, por el que se crea el Instituto Vasco de Medicina Legal, y en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, aprobada por dicho Decreto -BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998-, y sus modificaciones posteriores, por Decreto 12/2003, de 28 de enero -BOPV n.º 25, de 6 de febrero de 2003- y Decreto 223/2006,

14ko 223/2006 Dekretuaren (2006ko azaroaren 28ko EHAA, 227. zenbakia) bitartez. Horietan guztietan esleitu ziren zuzkidurak Hizkuntza Eskakizunarekin.

8.– Proposamen horiek egiteko eta herritarrek Justizia Administrazioarekin euskaraz jardun ahal izateko duten eskubidea –alderdi sinatzaileek hartutako konpromisoa– bermatzearen, alde batetik, lehentasunezko organoak, zerbitzuak eta unitateak daude, eta bestetik, lehentasunezkoak ez direnak, betiere honako irizpide hauen arabera:

a) Langileek herritarrekin duten zuzeneko harremana.

b) Organoa, zerbitzua edo unitatea dagoen barruti judizialean hizkuntza hori zenbat jendek erabiltzen duen.

Derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuen proportzioa honako parametro hauei lotuta dago: lanpostuaren erantzukizun mailari, lanpostuan bete behar diren eginkizun eta zereginei eta dagokion barruti judizialean euskaraz hitz egiten dakiten herritarren ehunekoari.

9.– Honako hauek hartzen dira lehentasunezko unitatetzat: Erregistro Zibilak, Jendearentzako Arreta Bulegoak eta Komunikazio Ekintzetarako Zerbitzu Erki-deak (KEZE), baita eginkizun nagusia herritarrei arreta ematea –bai ahoz, bai idatziz– duten unitateak eta euskara dakiten herritarren ehuneko % 50etik gorakoa den Barruti Judizialak ere. Lehentasunezko unitateen kasuan, Nahitaez Betebeharreko Indizea (NBI) egiaztatzeko erritmoa honako hau izango da: % 50 planaren hasieran, % 75 lehenengo fasearen amaieran, eta % 100 planaren amaieran.

10.– Honako hauek hartuko dira lehentasunezkoak ez diren unitatetzat:

a) Unitate Orokorrak: gainerako zerbitzuak, Unitateak edo Azpiunitateak, lehentasunezko eta berezi gisa ezarritakoak salbu.

b) Unitate Bereziak: herritarrekin harreman gutxien duten unitateak dira –Artxiboak, Patologia Zerbitzuak, Mezularitza, eta abar–, dagokion Barruti Judizialeko zenbat herritarrek dakiten euskara kontuan izan gabe–.

49. artikulua.– Hizkuntza-normalizaziorako plana.

1.– Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren Hizkuntza Normalizaziorako Plan Orokorrak hizkuntza-normalizaziorari buruz egiten diren ekintza guztiak bilduko ditu. Plan horren helburua honako hau da: lan horrek iraungo duen hamar urteetako ildoak ezartzea; horretaz gain, modu eraginkorrean eta ongi aritzeko behar diren tresnak eskaintzea, adierazitako Planean proposatuko diren ekintzak gauzatzearen ondorioz itundutako helburuak lortzeko.

de 14 de noviembre -BOPV n.º 227, de 28 de noviembre de 2006-. En ellas se asignaron las dotaciones con Perfil Lingüístico.

8.– Para la elaboración de dicha propuesta y en aras a garantizar el derecho de la ciudadanía a relacionarse en euskera con la Administración de Justicia –lo cual constituye un compromiso de las partes firmantes–, se han contemplado órganos, servicios y unidades prioritarias, por un lado, y no prioritarios, por otro, en base a los siguientes criterios:

a) El contacto directo de los/las trabajadores/as con la ciudadanía.

b) El grado de utilización de la lengua en el partido judicial donde se encontrare situado el órgano, servicio o unidad.

La proporción de puestos con perfil lingüístico preceptivo estará ligada a parámetros, tales como grado de responsabilidad del puesto, funciones y tareas a desempeñar en el mismo y porcentaje de conocimiento de la lengua en el partido judicial correspondiente.

9.– Se consideran unidades prioritarias los Registros Civiles, las Oficinas de Información al Público y los Servicios Comunes de Actos de Comunicación -SCAC-, así como aquellas unidades cuya función primordial fuere la atención, tanto oral como escrita, a la ciudadanía, las situadas en Partidos Judiciales cuyo porcentaje de conocimiento del euskera por parte de la población fuere superior al 50%. En el caso de las unidades prioritarias el ritmo de verificación del Índice de Obligado Cumplimiento -IOC- será el siguiente: 50% al inicio del plan, 75% al final de la primera fase y 100% al final del plan.

10.– Se considerarán unidades no prioritarias las siguientes:

a) Unidades Generales: resto de Servicios, Unidades y/o Subunidades, excepto los determinados como prioritarios y los especiales.

b) Unidades Especiales: son las unidades de menor relación con el público -Archivos, Servicios de Patología, Mensajería, etc., independientemente del porcentual conocimiento del euskera por parte de la población en el Partido Judicial correspondiente-.

Artículo 49.– Plan de Normalización Lingüística.

1.– El Plan General de Normalización Lingüística de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi aglutinará, a su vez, todas las acciones que se realizaren en materia de normalización lingüística. El objetivo de este Plan es marcar las pautas para los próximos diez años que durará el mismo y, además de eso, ofrecer las herramientas necesarias para lograr la eficiencia y el acierto para que la realización de las acciones propuestas en el mismo logre los objetivos concretados.

2.– Autonomia Estatutuan eta Euskararen erabilera Normalizatzeko Oinarrizko Legean onartzen den euskararen ofizialtasuna eta herritarrek Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioarekiko harremanetan euskara erabiltzeko duten eskubidea egiaz betetzeko, bi alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute normalizazio-prozesua bultzatzeko eremu horretan; eta hortaz, Justizia Administrazioarako Hizkuntza Normalizatzeko Plan Orokorra bultzatzeko.

3.– Horretarako, bi alderdiek konpromisoa hartu dute Plan horretan ezarritako helburu estrategikoak bultzatzeko. Helburuak honako hauek dira:

a) Euskarari ematen zaion garrantzia areagotzea eta hedatzea.

b) Herritarrek eta profesionalak zerbitzuak euskaraz erabiltzea sustatzea, eskaintza handituz.

c) Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Funtzionarioek euskara erabil dezaten azpimarratzea.

4.– Helburuak ezarritakoan, helburu horietako bakoitzetik abiatuta, hainbat estrategia-ildo definitu dira, baita horiei dagozkien ekintza zehatzak eta ekintza horiek gauzatzeko epeak ere. Horrek guztiak Jardun Plana osatzen du.

5.– Ekintza horiek lortzeko Justizia Administrazioarekiko Harremanetarako Zuzendaritzak diseinatutako egutegia sustatuko da. Egutegi hori izango da lan-tresna eta bertan ekintza jakin guztiak eta ekintza horiek betetzeko aurreikusitako epeak bilduko dira.

6.– Hizkuntza Normalizaziorako Plan horri (hamar urteko iraupena izango du) jarraipena egiteko eta hura ebaluatzeko, lehenengo bost urteak igarotakoan ebaluazio global bat egingo da. Horretarako, Ebaluazio Batzorde bat eratuko da. Batzorde hori Justizia Administrazioarekiko Harremanetarako Zuzendaritzaren eta Hizkuntza Politika Sailburuordetzaren langileek –teknikariak nahiz zuzendariak– osatuko dute.

7.– Ebaluazio horren helburua honako hau da: Planaren garapena eta helburu orokorrak eta bereziak, bai euskararen erabilerari dagozkionak, bai Planean ezarritzen diren jardueri dagozkionak, zenbateraino bete ote diren balioztatzea, betiere berariazko aldaketak egiteko Planaren gehienezko eraginkortasuna lortzarren.

8.– Plan horretan zehazten diren ekintza guztiek in lortu nahi dena zera da: euskara zerbitzuko hizkuntza gisa erabiltzea eta sustatzea, eta horrela, Euskal Autonomia Erkidegoko herritarren hizkuntza-eskubideak bermatu ahal izatea. Dena dela, Erkidegoaren berezko hizkuntza lan-hizkuntza gisa erabiltzea ere sustatuko da pixkanaka-pixkanaka.

2.– Para obtener el efectivo cumplimiento de la oficialidad del euskera, reconocida en el Estatuto de Autonomía y en Ley Básica de Normalización del Euskera, y del derecho de la ciudadanía a usarla en sus relaciones con la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, es compromiso de ambas partes signatarias impulsar el proceso de normalización en dicho ámbito y, por tanto, el Plan General de Normalización Lingüística para la Administración de Justicia.

3.– A tal efecto, se adquiere por ambas partes el compromiso de impulsar los objetivos estratégicos establecidos en el Plan, que son los siguientes:

a) Incrementar y difundir la importancia que se confiere al euskera.

b) Estimular el uso de servicios en euskera desde la ciudadanía y los profesionales, incidiendo en la intensificación de la oferta.

c) Incidir en la implicación del Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la utilización del euskera.

4.– Una vez marcados los objetivos, se ha definido, a partir de cada uno de ellos, una serie de líneas estratégicas con sus correspondientes acciones concretas y plazos para llevarlas a cabo, todo lo cual conforma el Plan de actuación.

5.– Para la consecución de dichas acciones se potenciará el calendario diseñado por la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia, que servirá de herramienta de trabajo, en la que se recoge el conjunto de acciones concretas y plazos previstos para el cumplimiento de las mismas.

6.– Para el seguimiento y evaluación de este Plan de Normalización Lingüística que tendrá una duración de diez años, se realizará la evaluación global, una vez transcurridos los primeros cinco años. Para tal fin, se creará una Comisión de Evaluación, integrada por personal, tanto técnico como directivo, de la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia y de la Viceconsejería de Política Lingüística.

7.– El objetivo de esta evaluación es valorar el desarrollo del Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos, tanto de uso del euskera como de las actividades que se marcan en el mismo, en aras de poder realizar los cambios pertinentes para lograr la máxima efectividad del Plan.

8.– Con todas las acciones detalladas en el Plan, lo que con ello se pretende es la utilización e impulso del euskera como lengua de servicio y, así, poder garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía de la Comunidad Autónoma. No obstante, también se impulsará paulatinamente la utilización de la lengua propia de la Comunidad como lengua de trabajo.

9.– Hizkuntza Normalizaziorako Prozesuaren Dekretuan ezarritako irizpideak aplikatzearen ondorioz, ondorengo 10 urteetarako lanpostu/zuzkidura kopurua-
ren aurreikuspena egin da eta lanpostu horiei ondoren azalduko diren derrigorrezkotasun-datak ezarriko zaizkie:

9.– Como consecuencia de la aplicación de los criterios determinados en el Decreto Regulator del Proceso de Normalización Lingüística, se ha llevado a cabo una previsión para los próximos 10 años del número de puestos/dotaciones a los que se asignarán las fechas de preceptividad que a continuación se señalan:

	EAEKO derrigorrezkotasun- datak, guztira	Derrigorrezkotasun- datak 2007	Derrigorrezkotasun- datak 2012	Derrigorrezkotasun- datak 2017
Kudeatzaileak (2)	606/251	75	82	94
Izapidetzaileak	870/365	110	118	137
Laguntza Judiziala	412/168	50	55	63
Guztira (1)	1.888/784	235	255	294

(1) 2007. urteari dagokion Aurrekontu Plantilla.

(2) Kudeatzaileak eta Kudeatzaile arduradunak.

	<i>Total / Fechas preceptividad CAPV</i>	<i>Fechas preceptividad 2007</i>	<i>Fechas preceptividad 2012</i>	<i>Fechas preceptividad 2017</i>
<i>Gestores (2)</i>	<i>606/251</i>	<i>75</i>	<i>82</i>	<i>94</i>
<i>Tramitadores</i>	<i>870/365</i>	<i>110</i>	<i>118</i>	<i>137</i>
<i>Auxilio Judicial</i>	<i>412/168</i>	<i>50</i>	<i>55</i>	<i>63</i>
<i>TOTAL (1)</i>	<i>1.888/784</i>	<i>235</i>	<i>255</i>	<i>294</i>

(1) *Plantilla Presupuestaria correspondiente a 2007.*

(2) *Gestores y Gestores Responsables.*

* Ehuneko horiek biztanleei eta etxebizitzari buruzko egungo eroldaren arabera egin dira, eta Planaren indarraldiak irauten duen bitartean igoko dira, gerta litekeen indize soziolinguistikoaren aldaketa kontuan hartuta.

Auzitegiko Medikuen Kidegoaren kasuan, hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuen kopurua eta geroratu-tako derrigorrezkotasun-data honako hau da:

* Estos porcentajes se han elaborado a partir del actual Censo de Población y Vivienda y se verán incrementados durante el período de vigencia del Plan, en atención a la modificación del índice sociolingüístico que pueda producirse.

En el caso del Cuerpo de Médicos Forenses, el número de puestos con perfil lingüístico y fecha de preceptividad diferida es el siguiente:

Auzitegiko medikuak	Zuzkidura kopurua Arabian 5 urtetan 1	Zuzkidura kopurua Bizkaian 4: 5 urtetan 2, eta 10 urtetan 2	Zuzkidura kopurua Gipuzkoan 2: 5 urtetan 1, eta 10 urtetan 1
---------------------	---	---	--

<i>Médicos Forenses</i>	<i>N.º de dotaciones Araba 1 en 5 años</i>	<i>N.º de dotaciones Bizkaia 4: 2 en 5 años y 2 en 10 años</i>	<i>N.º de dotaciones Gipuzkoa 2: 1 en 5 años y 1 en 10 años</i>
-------------------------	--	--	---

10.– Esleitutako derrigorrezkotasun-datak, Sindikatuekin negoziatu ondoren, aldatu eta egokitu ahal izango dira Lanpostu Zerrendan (LZ), baldin eta lanpostu horiek betetzen dituzten funtzionario titularrek dagokien hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta badaukate edo esleitutako daten aurretik egiaztatzen badute. Halaber, Lanpostu Zerrendan egin litezkeen aldaketek arestian adierazitako derrigorrezkotasun-data duten lanpostuen guztizko kopuruan eragina izan dezakete. Aldaketa hori Lanpostu Zerrendaren hurreneko aldaketari lotuta egongo da beti.

11.– Ezarritako helburuak eta Plana pixkanaka ezartzea eta funtzionarioen egungo gaitasuna bateragarriak izateko geroratutako derrigortasuna duten lanpostuetako funtzionario titullarrak liberatzeko konpromisoa hartu da mugaeguna iristen denean dagokien hizkuntza-eskakizuna lortzeko aukera izan dezaten; Ataleko Arduradunen kasua salbuespena izango da.

12.– Era berean, lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna lortu duten langileen prestakuntzarako baimena emango da, bi orduko ikastaroen bidez, lanpostua betetzeko beharrezkoa dena baino maila bat goragoko eskakizuna lortzeko, eta geroratutako hizkuntza-eskakizuna duten arduradunak liberatzeko, 2 edo 3 urte igaro ondoren.

13.– Edonola ere, zerbitzuaren eta aurrekontuaren diru-baliabideen premiak hartuko dira kontuan.

14.– Hizkuntza-normalizaziorako jardunen proposamen bat egingo da urtero, eraginpeko lanpostuak zehaztuz.

15.– Lanpostu Zerrendan ezarriko dira hizkuntza-eskakizun jakin bat duten langileek berehala bete behar dituzten lanpostuak, euskaldunduta edo euskalduntze-fasean dauden langileen lankidetzarekin.

16.– Bulego Judizial Berria ezartzearekin batera lan-talde elebidunak sortuko dira, eta horiek bi hizkuntza ofizialetan egingo dituzte izapideak. Lan-talde horiek beren Kidegoari dagokion Hizkuntza Eskakizuna du-

10.– Las fechas de preceptividad asignadas podrán, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, ser modificadas y adecuadas en la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs-, en el caso de que los funcionarios titulares que ocuparen dichas plazas tuvieren ya acreditado el perfil lingüístico correspondiente o lo acreditaran antes de las fechas asignadas. Igualmente, los cambios que pudieran darse en la RPT podrían repercutir en la cantidad total de puestos con fecha de preceptividad indicados anteriormente. Dicho cambio irá siempre vinculado a la inmediata subsiguiente modificación de la Relación de Puestos de Trabajo -RPT-.

11.– A fin de conciliar los objetivos establecidos con una implantación progresiva del Plan y la capacitación actual de los funcionarios, se adquiere el compromiso de liberar a aquellos funcionarios titulares de puestos con preceptividad diferida para que, a la fecha de su vencimiento, hubieren podido adquirir el nivel correspondiente -se excepciona el caso de los Responsables de Sección-.

12.– Asimismo, se autorizará la formación de los trabajadores que ya hubieren obtenido el perfil asignado al puesto, a través de cursos de dos horas, para alcanzar un perfil superior al necesario para el puesto, y la liberación de los Responsables con perfil lingüístico diferido, pasados dos o tres años.

13.– En todo caso, se atenderá a las necesidades del servicio y disponibilidades presupuestarias.

14.– Se realizará una propuesta anual de actuaciones de normalización lingüística con detalle de los puestos afectados.

15.– Se determinarán en la Relación de Puestos de Trabajo los puestos de trabajo que, con carácter inmediato, hubieren de ser cubiertos por personal en posesión de un determinado perfil lingüístico, contando para ello con el personal ya euskaldunizado o en fase de euskaldunización.

16.– Coincidiendo con la implantación de la Nueva Oficina Judicial, se crearán grupos de trabajo bilingües, los cuales tramitarán en ambas lenguas oficiales. Estos grupos de trabajo estarán compuestos por traba-

ten langileek osatuko dituzte. Talde horietako kideek produkzioagatik lansari osagarria jasoko dute horrek eragin lezakeen lan-karga kuantitatiboagatik eta kualitatiboagatik, betiere kide horien lanpostuen hizkuntza-eskakizuna amaitutako derrigorrezkotasun-datarekin azaltzen bada Lanpostu Zerrendan.

17.– Derrigorrezko hizkuntza-eskakizunaren esleipenaren eraginpeko zuzkiduren titularrek egiaztatu egin beharko dute Lanpostu Zerrendan azaltzen den egunerako. Horretarako, apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuaren 42. artikulutik 52. artikulura bitarte aurreikusitako hobari-erregimena aplikatu ahal izango da. Dekretu horren bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoetan Euskararen Erabilera Normalizatzeko Prozesua arautu zen.

50. artikulua.– Erabilera-planak.

Plan Orokorrak eratutako erreferentzia-esparrutik abiatuta, Erabilera Planak definituko dira Barruti Judizial bakoitzean. Erabilera Plan horietan Planean biltzen diren alderdiak zehaztuko dira sakontasunez, eta Plan horiek egiteko eta ezartzeko Sindikatu sinatzaileen eta lurralde-eremu horretako langileen egiazko partaidetza eskatuko da.

51. artikulua.– Euskara-ikastaroak.

I.– Deialdi orokorra – Normalean maiatzaren amaieran argitaratuko da:

- I.1.– 2 orduko ikastaroak: Lanorduetan.
Lanetik kanpoko ordutegian.
4. Hizkuntza-eskakizunaren berariazko prestakuntza.
- I.2.– Ikastaro trinkoak: 5 ordukoak, euskaltegian.
Barnetegian.

I.3.– Udako ikastaroak.

I.4.– Autoikaskuntza-ikastaroa: Hurrengo deialditik aurrera [2007-2008] eskainiko da eta beste ikastaro mota bat egiteko ezintasuna behar bezala egiaztatzen den kasuetan emango da. Modalitate horren kostua Administrazioak eta langileak ordainduko dute. Justizia Administrazioarekiko Harremanetarako Zuzendaritzak kostuaren % 70eraino hartuko du bere gain, eta ondorioz, gainerakoa ikastaroa jasotzen duen funtzionarioak ordaindu beharko du, Zuzendaritza horrek zuzenean antolatu ez duen prestakuntza-jarduera bat delako. Horretarako, 100.000,00 euroko gehienezko aurrekontu-partida bat gordeko da urte bakoitzean.

II.– Deialdi osagarria.– Abenduaren hasiera inguruan argitaratuko da, eta otsailean hasiko da.

II.1.– 2 orduko modulua modulu trinkora aldatzea edo alderantziz.

jadorek que posean el Perfil Lingüístico correspondiente a su Cuerpo. Los componentes de dichos grupos percibirán un complemento retributivo de productividad por la carga cuantitativa y cualitativa de trabajo que ello supusiere, siempre que sus puestos aparecieran como perfilados en la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs- con fecha de preceptividad vencida.

17.– Los titulares de dotaciones afectadas por la asignación de perfil lingüístico preceptivo deberán acreditarlo para la fecha indicada en la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs-. A tal efecto, le será aplicable el régimen de exenciones previsto en los artículos 42 al 52 del Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el Proceso de Normalización del Uso del Euskera en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 50.– Planes de Uso.

A partir del marco de referencia configurado por el Plan General, se definirán, posteriormente, Planes de Uso en cada Partido Judicial, en los que se concretarán, en profundidad, aquellos aspectos que se contemplan en el Plan, para cuya elaboración e implantación se buscará la participación efectiva de las Organizaciones Sindicales subscriptoras y de los trabajadores de dicho ámbito territorial.

Artículo 51.– Cursos de euskera.

I.– Convocatoria general -Ordinariamente se publica a finales de mayo-:

- I.1.– Cursos de 2 horas: En horario laboral.
En horario extralaboral.
Preparación específica del PL4.
- I.2.– Cursos intensivos: De 5 horas, en euskaltegi.
En barnetegi.

I.3.– Cursos de verano.

I.4.– Curso de autoaprendizaje: a partir de la siguiente convocatoria [2007-2008] se ofertará y se concederá en aquellos casos en que quedare debidamente justificada la imposibilidad de poder asistir a otro tipo de curso, y con una participación del coste de esta modalidad entre la Administración y el trabajador. La Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia asumirá hasta el 70% del coste y, consiguientemente, el resto lo habrá de sufragar el funcionario que recibiere el curso, al tratarse de una actividad de formación no organizada directamente por dicha Dirección. A tal efecto se reservará una partida presupuestaria anual máxima de 100.000,00 euros.

II.– Convocatoria complementaria. -Se publica hacia principios de diciembre y comienza en febrero-:

II.1.– Cambio de módulo de 2 horas a intensivo y viceversa.

X. TITULUA

LANGILEEN ANTOLAMENDUA

LEHENENGO KAPITULUA
ARAUBIDE ERKIDEA. EGINKIZUNAK, ZEREGINAK
ETA BETEBEHARRAK

52. artikulua.— Lanpostuetako eginkizunak eta zereginak.

1.— Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Kidegoetako lanpostuei dagozkien egitekoak lanpostu orokor eta berezien katalogoan sartzen diren kasuei buruzkoak izango dira, eta aurreikusten den antolakuntza berriko egokituko dira, eginkizunen espezializazioa, norbere lanarekiko ardua, malgutasuna eta balio-aniztasuna bultzatuz, herritarrei eta profesionaleri bi hizkuntza ofizialetan arreta emateaz gainera.

2.— Abenduaren 23ko 19/2003 Lege Organikoak diseinatutako aldaketak aldatu egin ditu Prozesu eta Administrazio Kudeaketako Kidegoei eta Laguntza Judizialari esleitutako eginkizunak, esate baterako:

a) Araudi berriak bereizi egiten ditu funtzionarioen kolektiboari esleitutako eginkizunak eta zereginak, bereziki antzinako ofizialek eta auxiliarrek egiten zituzten zereginen arteko bereizketa eztabaidatua.

b) Orain arte eskuordetzaz egiten zituzten hainbat jardun gaur egun berezko ahalmentzat hartzen zaizkie.

c) Kudeatzaileen eginkizunak igo egin dira, baita Kidegoaren titulazioa ere, orain kudeatzaileak diplomadunak izango dira, hau da, erdi-mailako teknikariak.

d) Izapidetzaileei eta laguntza-emailei ere igo zaie titulazioa. Horiek ere administrazioko langileak dira, baina eginkizun desberdinak dituzte.

e) Aldi berean, bitarteko burutzak sortzeko aukera dago. Burutza horiek hiru Kidegoetako funtzionarioek beteko dituzte, kasuen arabera.

3.— Botere Judizialaren Lege Organikoaren 476., 477. eta 478. artikuluetan Kudeaketako, Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoei, hurrenez hurren, esleitutako eginkizunak eta zereginak ezartzen dira. Zeregin horiek dagozkien monografiatan azalduko dira, baita lanpostuaren arabera, funtzionarioek bete behar dituzten antzeko zeregin jakinak ere.

4.— Funtzionario horiek betetzen dituzten eskuduntzez gain —aipatutako artikulua eta monografiakoetan biltzen dira—, aipagarria da kudeatzaileak bete behar duen paper ezberdina zerbitzuak eta atalak banatzen diren talde eta ekipoetan. Kudeatzaileari goragoko mailako jardura prozesu-parte hartzea dagokio, prozesua kudeatu beharko du eta kontuan izango du lan-banaketa zehatz baten esleipena lan-taldeari edo lan-ekipoari egingo zaiola, eta ez modu indibidualean ezarritako funtzio-

TÍTULO X

ORDENACIÓN DEL PERSONAL

CAPÍTULO PRIMERO
RÉGIMEN COMÚN. FUNCIONES, TAREAS Y
REQUISITOS

Artículo 52.— Funciones y tareas de los puestos.

1.— Las Funciones y Tareas correspondientes a los puestos de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia se referirán a los puestos incluidos en el catálogo de puestos genéricos y singularizados y serán adecuadas a la nueva organización proyectada, favoreciendo la especialización funcional, la responsabilidad por el trabajo propio, la flexibilidad y la polivalencia, así como la atención a la ciudadanía y a los profesionales en ambas lenguas oficiales.

2.— La reforma diseñada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, ha alterado las funciones atribuidas a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial, en aspectos muy importantes:

a) La nueva normativa diferencia las funciones y tareas atribuidas a los diversos colectivos de funcionarios, singularmente la polémica distinción entre las tareas realizadas por los antiguos oficiales y auxiliares.

b) Les reconoce algunas actuaciones que venían realizando por delegación, ahora con facultad propia.

c) Las funciones de los gestores se han ampliado del mismo modo que se ha elevado también la titulación de este Cuerpo, que pasa a estar cubierto por diplomados, es decir, por técnicos medios.

d) Esa elevación de la titulación ha afectado también a tramitadores y auxiliares, que tienen carácter de personal administrativo, pero con diferentes funciones.

e) Simultáneamente, se introduce la posibilidad de crear jefaturas intermedias, cubiertas por funcionarios de los tres Cuerpos, según los casos.

3.— La Ley Orgánica del Poder Judicial establece en sus artículos 476, 477 y 478, respectivamente, las funciones y tareas atribuidas a los Cuerpos de Gestión, Tramitación y Auxilio Judicial. Estas funciones vendrán en las monografías correspondientes, añadiendo las tareas concretas de naturaleza análoga que deben desempeñar los funcionarios según el puesto de trabajo.

4.— Además de las atribuciones concretas que desempeñan estos funcionarios, recogidas en los artículos y monografías mencionados, debe destacarse el diferente rol que desempeñará el gestor en los grupos y equipos de trabajo en que se dividan los servicios y secciones. Al gestor corresponde participar en la actividad procesal de nivel superior, gestionando el proceso y teniendo en cuenta que la atribución de un determinado reparto de trabajo se hará al grupo o equipo de trabajo

narioei. Halaber, kudeatzaileak bere jarduera hedatuko du izapidetzaileek edo, hala badagokio, laguntza-emaeleek egindako lanarekin zerikusia duten alderdietara. Kudeatzaileak bere taldeak egindako lanaren buru izango dira, idazkariaren zuzendaritza prozesala alde batera utzi gabe.

5.— Era berean, kudeatzaileak hainbat kontrol egingo ditu, lana banatuko du izapidetzaileen eta laguntza-emaeleen artean, prozesuaren alderdiei buruz funtzionario horiek egiten dizkieten kontsultak artatuko ditu, zailtasun berezia duten prozesuen izapideak egingo ditu modu pertsonalean, idazkiak eta dokumentuak banatuko ditu, agerraldiak eta oharrak sinatuko ditu, kanpoko beste datu-baseetara eta antzeko beste batzuetara kontsultak egingo ditu.

6.— Izapidetzaileek, bestalde, Kidego guztiei eragiten dien prozesu-kudeaketa babesteko jarduerak egingo dituzte, betetzen duten lanpostuaren espezializazio-mailaren arabera, hierarkia-printzipiopean. Prozesuen izapidetzearen esleipenak onartzen du praktikan jada egiten duena, ebazpenak, aktak, idazkiak, zedulak eta gainerako dokumentuak egiten baitituzte. Era berean, autoak sortzea, posta eta dokumentuen kopiak erregistratzea eta banatzea dagokie, baita indarreko araudian eta monografiatan aurreikusitako gainerako eginkizunak eta zereginak gauzatzea ere.

7.— Laguntza Judizialerako Kidegoari dagokionez, oro har, Zerbitzu Erkideetan izango du destinoa eta Laguntza Unitateei eta beste zerbitzu batzuei laguntza emango die aurreikusitako eginkizun eta zeregin guztietan, eta bereziki honako gai hauei emango diete garrantzia: alderdiekin, profesionalekin, ekintza judizialerako deitutako beste pertsona batzuekin, eta oro har herritarrekin dituzten kanpoko komunikazioei, jendearentzako arretari, baliabide teknikoen kontrolari, eta baliabide horiek komunikazioetan erabiltzeari, artxi-boari eta antzeko beste batzuei.

8.— Hortaz, esleitutako eginkizunei esker, Kidegoak gero eta espezializatuago egongo dira, erantzukizun jakinak esleituko zaizkie, eta azken batean, Justizia Administrazioaren zerbitzu publikoa betetzen duen funtzionario bakoitzaren rolen formulario berria egingo da.

53. artikulua.— Monografiak.

Egiteko horiek Giza Baliabideen Zuzendaritza taxutzen ari den monografiatan sartuko dira, bai lanpostu orokorretan, bai arduraren edo euskararen ezagutzari lotutako eginkizun berezien ondorioz —egiteko osagarriak betetzea dakarte, hizkuntza dela-eta— bereziak diren lanpostuetan.

54. artikulua.— Betebeharrak.

1.— Lanpostu Zerrendetan (LZ) lanpostuaren edukia edo lanpostua betetzeko eskatzen diren betebeharrak azalduko dira.

como tal y no a funcionarios determinados individualmente. Asimismo, el gestor también desplegará su actividad en algunos aspectos en relación con el trabajo realizado por los tramitadores o, en su caso, por los auxiliares. Los gestores liderarán el trabajo realizado por su grupo, sin perjuicio de la dirección procesal del Secretario.

5.— Igualmente, el gestor realizará diversos controles, llevará a cabo el reparto del trabajo entre los tramitadores y auxiliares, atenderá las consultas que le hicieren dichos funcionarios sobre aspectos del proceso, tramitará personalmente los procesos de especial dificultad, realizará la distribución de escritos y documentos, firmará las comparencias y notas, realizará consultas a otras bases de datos externas y otras análogas.

6.— Los tramitadores, por su parte, realizarán las actividades que tuvieren carácter de apoyo a la gestión procesal, según el nivel de especialización del puesto desempeñado, bajo el principio de jerarquía, que afecta a todos los Cuerpos. La atribución de la tramitación de los procesos viene a reconocer lo que ya realizan en la práctica, confeccionando Resoluciones, actas, oficios, cédulas y otros documentos. También le corresponderá la formación de autos, registro y reparto del correo y copias de los documentos, y el resto de funciones y tareas previstas en la normativa vigente y en las monografías.

7.— En cuanto al Cuerpo de Auxilio Judicial, estará destinado, en su conjunto, en los Servicios Comunes y prestará su asistencia a las Unidades de Apoyo y a otros servicios en todas las funciones y tareas previstas, con especial trascendencia en aspectos tales como las comunicaciones externas con las partes, profesionales, otras personas citadas a actos judiciales y ciudadanía en general, atención al público, control de medios técnicos y su utilización en las comunicaciones, archivo y otras análogas.

8.— Por consiguiente, con las funciones asignadas se procede a una mayor especialización entre los Cuerpos, con atribución de responsabilidades determinadas y, en definitiva, a una formulación nueva de los roles que cada funcionario desempeña en la prestación del servicio público de la Administración de Justicia.

Artículo 53.— Monografías.

Las citadas Funciones y Tareas se incluirán en las Monografías que elabore la Dirección de Recursos Humanos, tanto para los puestos genéricos como para aquellos singularizados por razón de la responsabilidad o de las funciones específicas ligadas al conocimiento y utilización del euskera, que conllevaran el desarrollo de funciones suplementarias por razón del idioma.

Artículo 54.— Requisitos.

1.— Las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- contendrán los requisitos exigidos en el contenido o para el desempeño del puesto de trabajo.

- 2.– Lanpostu orokorrak:
- 2.1.– Laguntza Judizialeko Kidegoa:
- Betebeharrak: bat ere ez.
 - Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: bat ere ez.
 - Merituak: euskara –lanpostuak derrigorrezkotasun-datarik ez badu- eta informatika aurreratua.
- 2.2.– Prozesu eta Administrazio Izapidetzako Kidegoa:
- Betebeharrak: bat ere ez.
 - Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: bat ere ez.
 - Merituak: euskara –lanpostuak derrigorrezkotasun-datarik ez badu- eta informatika aurreratua.
- 2.3.– Prozesu eta Administrazio Kudeaketako Kidegoa:
- Betebeharrak: bat ere ez.
 - Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: bat ere ez.
 - Merituak: euskara –lanpostuak derrigorrezkotasun-datarik ez badu- eta informatika aurreratua.
- 3.– Lanpostu bereziak:
- 3.1.– Laguntza Judizialeko Kidegoa:
- Betebeharrak: hizkuntza-eskakizuna.
 - Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: informatika aurreratua.
 - Merituak: lanpostuen ezaugarrietarako egokiak direnak, lanbide-ezaguerak, esperientzia, ikasketak, titulazioa eta lanpostua betetzeko egokitasuna bermatzen duten gainerako baldintzak.
- 3.2.– Prozesu eta Administrazio Izapidetzako Kidegoa:
- Betebeharrak: hizkuntza-eskakizuna.
 - Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: informatika aurreratua.
 - Merituak: lanpostuen ezaugarrietarako egokiak direnak, lanbide-ezaguerak, esperientzia, ikasketak, titulazioa eta lanpostua betetzeko egokitasuna bermatzen duten gainerako baldintzak.
- 3.3.– Prozesu eta Administrazio Kudeaketako Kidegoa:
- Betebeharrak: hizkuntza-eskakizuna.
 - Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: informatika aurreratua.
 - Merituak: lanpostuen ezaugarrietarako egokiak direnak, lanbide-ezaguerak, esperientzia, ikasketak, titulazioa eta lanpostua betetzeko egokitasuna bermatzen duten gainerako baldintzak.
- 3.4.– Ataleko arduradunak:
- 3.4.1.– Arduraduna (A):

- 2.– Puestos Genéricos:
- 2.1.– Cuerpo Auxilio Judicial:
- Requisitos: ninguno.
 - Conocimientos específicos exigibles: ninguno.
 - Méritos: euskera -si el puesto no tuviere fecha de preceptividad- e informática avanzada.
- 2.2.– Cuerpo Tramitación Procesal y Administrativa:
- Requisitos: ninguno.
 - Conocimientos específicos exigibles: ninguno.
 - Méritos: euskera -si el puesto no tuviere fecha de preceptividad- e informática avanzada.
- 2.3.– Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa:
- Requisitos: ninguno.
 - Conocimientos específicos exigibles: ninguno.
 - Méritos: euskera -si el puesto no tuviere fecha de preceptividad- e informática avanzada.
- 3.– Puestos Singularizados:
- 3.1.– Cuerpo Auxilio Judicial:
- Requisitos: perfil lingüístico.
 - Conocimientos específicos exigibles: informática avanzada.
 - Méritos: los adecuados a las características del puesto, conocimientos profesionales, experiencia, estudios, titulación y demás condiciones que garantizaren la adecuación para el desempeño del puesto.
- 3.2.– Cuerpo Tramitación Procesal y Administrativa:
- Requisitos: perfil lingüístico.
 - Conocimientos específicos exigibles: informática avanzada.
 - Méritos: los adecuados a las características del puesto, conocimientos profesionales, experiencia, estudios, titulación y demás condiciones que garantizaren la adecuación para el desempeño del puesto.
- 3.3.– Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa:
- Requisitos: perfil lingüístico.
 - Conocimientos específicos exigibles: informática avanzada.
 - Méritos: los adecuados a las características del puesto, conocimientos profesionales, experiencia, estudios, titulación y demás condiciones que garantizaren la adecuación para el desempeño del puesto.
- 3.4.– Responsables de Sección:
- 3.4.1.– Responsable A:

a) Betebeharrak: hizkuntza-eskakizuna, derrigorrezko-tasan-datarekin, eta hiru urteko esperientzia Kidegoan.

b) Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: informatika aurreratua, estatistikari edota kontabilitateari buruzko ezaguerak.

c) Merituak: lanpostuen ezaugarrietarako egokiak direnak, lanbide-ezaguerak, esperientzia, ikasketak, titulazioa eta lanpostua betetzeko egokitasuna bermatzen duten gainerako baldintzak.

3.4.2.- Arduraduna (B):

a) Eska daitezkeen berariazko ezaguerak: informatika aurreratua, estatistikari edota kontabilitateari buruzko ezaguerak.

b) Merituak: lanpostuen ezaugarrietarako egokiak direnak, lanbide-ezaguerak, esperientzia, ikasketak, titulazioa eta lanpostua betetzeko egokitasuna bermatzen duten gainerako baldintzak.

BIGARREN KAPITULUA LANPOSTU MOTAK

55. artikulua.- Lanpostu generikoak.

Egitura organikoaren barruan bereizten ez diren lanpostuak dira, eta Kidego batean berezko zereginak edo eginkizunak gauzatzea eskatzen dutenak; eta hortaz, funtzio-eduki indibidualik ez dutenak.

56. artikulua.- Eskakizun bereziko lanpostuak.

Egitura organikoaren barruan bereizten diren lanpostuak dira Eskakizun bereziko lanpostuak eta modu indibidualean esleitutako zereginak edo eginkizunak gauzatzea eskatzen dutenak. Berezko hizkuntza duten Erkidego Autonomoetan, Euskadin esaterako, hizkuntza hori ezagutzea elementu erabakigarria izango da eskakizun bereziko lanpostuentzat, baldin eta hizkuntza hori ezagutzea lanpostu horri Lanpostu Zerrendan esleitutako eginkizun jakinen ondoriozkoa bada, BJLO Legearen 530. artikuluan azaltzen denari jarraiki.

57. artikulua.- Katalogoa.

1.- Gauzak horrela, Lanpostu Zerrendan biltzen den lanpostu bakoitzari -generikoa nahiz eskakizun bereziko- esleitutako zereginen eta eginkizunen katalogo bat egingo da. Horrela bada, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Langile guztien eskumenak Euskal Autonomia Erkidegoari dagokionez, haren estatutuari eta araubide juridikoari buruzko gai guztiei buruzkoak, honako hauek bane: hautatzea, hasierako prestakuntza, etengabeko prestakuntza, destinoak ematea, igoerak, administrazio-egoerak, lanaldia, lan-ordutegia, eta diziplina-arabidea (BJLO Legearen 471.1 artikulua), Giza Baliabideen Zuzendaritzak emango ditu arestian adierazitako eginkizunak funtzionario-kidego bakoitzean biltzeko behar diren arauzko xedapenak, Sindikatuekin negoziatutako prozesu arautu baten bitartez.

a) Requisitos: perfil lingüístico con fecha de preceptividad y tres años de experiencia en el Cuerpo.

b) Conocimientos específicos exigibles: informática avanzada, conocimientos en estadística y/o contabilidad.

c) Méritos: los adecuados a las características del puesto, conocimientos profesionales, experiencia, estudios, titulación y demás condiciones que garantizaren la adecuación para el desempeño del puesto.

3.4.2.- Responsable B:

a) Conocimientos específicos exigibles: informática avanzada, conocimientos en estadística y/o contabilidad.

b) Méritos: los adecuados a las características del puesto, conocimientos profesionales, experiencia, estudios, titulación y demás condiciones que garantizaren la adecuación para el desempeño del puesto.

CAPÍTULO SEGUNDO TIPOS DE PUESTOS

Artículo 55.- Puestos Genéricos.

Los Puestos Genéricos son los que no se diferencian dentro de la estructura orgánica e implican la ejecución de tareas o funciones propias de un Cuerpo y, por tanto, no tienen un contenido funcional individualizado.

Artículo 56.- Puestos Singularizados.

Los Puestos Singularizados son los diferenciados dentro de la estructura orgánica e implican la ejecución de tareas o funciones asignadas de forma individualizada. En las Comunidades Autónomas que, como Euskadi, poseen lengua propia, el conocimiento de la misma constituirá elemento determinante de la naturaleza singularizada del puesto, cuando su exigencia se derive de las funciones concretas asignadas al mismo en las Relaciones de Puestos de Trabajo, tal y como se desprende del artículo 530 LOPJ.

Artículo 57.- Catálogo.

1.- En este orden de cosas se desarrollará un catálogo de tareas y funciones asignadas a cada uno de los puestos, tanto genéricos como singularizados, existentes en las Relaciones de Puestos de Trabajo. Así -y dado que las competencias respecto de todo el Personal al servicio de la Administración de Justicia en Euskadi corresponde a la Comunidad Autónoma en todas las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario [artículo 471.1 LOPJ]-, la Dirección de Recursos Humanos dictará las disposiciones reglamentarias necesarias para integrar las funciones anteriormente mencionadas en cada uno de los cuerpos de funcionarios, mediante un proceso reglado negociado con las Organizaciones Sindicales.

2.– II. eranskinean bildu da Postu Generiko identifikatuen katalogoa, baita Eskakizun bereziko Lanpostuena ere, burutzak aukeratzeak eta euskara lan-hizkuntza gisa erabiltzeari lotutako eginkizun bereziak emateak eragindakoak.

58. artikulua.– Erantzukizuneko lanpostuak. Egin-kizunak.

1.– Ataleko erdi-mailako burutza horiek betetzen dituzten funtzionarioek antolamendu-egitura osoaren oinarriko euskarria osatuko dute. Horrela bada, Atala ikuskatuko dute informatika-arloan, kudeaketa sistemen arloan eta hirugarrenetik harremanen arloan; Justizia Sailburuordetzaren organoekin lankidetzan jardungo dute dagozkien antolamendu-mailako eta giza baliabideei eta baliabide materialei buruzko eskumenak gauzatzeko; txostenak eta azterlanak egingo dituzte, zereginen banaketa kudeatuko dute; Ataleko funtzionarioek dituzten betebeharrak betetzen ote dituzten ikuskatuko dute eta gaien liskarrak, faseak eta egoerak kontrolatuko dituzte, baita alderdiek egiaz zituzten ote duten ala ez ere.

2.– Langile horien ardurapeko unitatearen dimentsioaren arabera, prozesu-kudeaketatik liberatuta egon ahal izango dira, eta kudeaketa-eginkizunak bakarrik beteko dituzte; hortaz, ez dira lan-talde jakin baten parte izango.

3.– Orobat, funtzionario berriak –titularrak edoaldi baterakoak– hartzeari dagokionez, modu aktiboan parte hartu beharko dute eta langile berri horien lanpostuaren oinarriko ezaugarrien berri emango diete, baita lanean hasteko oinarriko prestakuntza ere. Burutza horiek ez diote eragingo prozesuaren zuzendaritzari. Azken hori Idazkari Judizialei –dituzten eskumenen barnean– eta epaileari –dituen eskumenen eremuan– emango baitzaie. Nolanahi ere, eginkizun eta zeregin horiek guztiak Monografikoetan bilduko dira.

4.– Zerbitzu Erkide Orokorren Sekzioko arduradunen lanpostuak irekita egongo dira, ez bakarrik Prozesu eta Administrazio Kudeaketaren Kidegora –Prozedura Antolatzeko Zerbitzu Erkideetan eta Beteazpen Zerbitzu Erkidean gertatzen den bezala–, baita Prozesu eta Administrazio Izapidetzako Kidegora ere, betiere lanpostuan aritzeko exijitzen den titulazioa izanez gero.

5.– Halaber, eta, salbuespenez, zerbitzu jakin batzuetan, zeinetan langile gehienak Laguntza Judizialeko Kidegokoak baitira, langileek buruzagitza-lanpostuetarako deialdietan parte hartzeko aukera izango dute, behar den titulazioa izanez gero.

2.– Como anexo II se expone el catálogo de Puestos Genéricos identificados e, igualmente, el de los Puestos Singularizados, provenientes de la selección de jefaturas y atribución de funciones específicas ligadas a la utilización del euskera como idioma de trabajo.

Artículo 58.– Puestos de Responsables. Funciones.

1.– Los funcionarios que ocuparen estas jefaturas intermedias de Sección constituirán el soporte básico de todo el entramado organizativo. Así, supervisarán la Sección en el área de informática, sistemas de gestión y relaciones con terceros; colaborarán con los órganos de la Viceconsejería de Justicia en el ejercicio de sus competencias organizativas y de medios personales y materiales; elaborarán informes y estudios; gestionarán la distribución de tareas; supervisarán el cumplimiento de sus obligaciones por los funcionarios de la Sección y controlarán la pendencia de asuntos, las fases y estados, así como la efectiva citación de las partes.

2.– En función de la dimensión de la unidad de la que fueren responsables, podrán estar liberados de la gestión procesal y desempeñarán solamente funciones de gestión, no formando parte de un grupo de trabajo concreto.

3.– Asimismo, deberán participar activamente en la acogida de nuevos funcionarios -bien fueren titulares o interinos-, a quienes indicarán las características básicas de su nuevo puesto de trabajo, dándoles también la formación básica para iniciar su trabajo. Estas jefaturas no incidirán en la dirección del proceso, la cual viene atribuida a los Secretarios Judiciales, dentro de sus competencias, y al juez en el ámbito de las suyas. Todas estas funciones y tareas, sumadas a otras, se integrarán, en todo caso, en las Monografías.

4.– Los puestos de Responsables de Sección de los Servicios Comunes Generales estarán abiertos, no solamente al Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa -como ocurre en los Servicios Comunes de Ordenación del Procedimiento y Servicio Común de Ejecución, sino también a integrantes del Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa, siempre que cumplieren con el requisito de titulación exigido para el desempeño del puesto.

5.– Asimismo, y de forma excepcional, y en determinados servicios cuya plantilla estuviere constituida de forma mayoritaria por miembros del Cuerpo de Auxilio Judicial, se abrirá la posibilidad de que, cumpliendo el requisito de titulación, sus miembros pudieran participar en las convocatorias a los puestos de jefaturas.

HIRUGARREN KAPITULUA
LANPOSTU ZERRENDA

59. artikulua.– Definizioa.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoaren Justizia Administrazioak Lanpostu Zerrenden bitartez arrazionalizatu eta antolatzen ditu bere egiturak, langileen premiak zehazten ditu eta lanpostu horiek betetzeko eskatzen diren betebeharrak definitzen ditu, eta lanpostu bakoitza sailkatzen du.

2.– Onartzen diren, edota, argitaratzen diren Lanpostu Zerrenden bitartez antolatuko dira langileak eta sartuko dira Bulego Judizialen egitura osatzen duten unitateetan.

60. artikulua.– Edukia.

1.– Giza Baliabideen Zuzendaritzak gauzatuko du Lanpostu Zerrenda. Era berean, Zerrenda hori Langileen ordezkartzarekin negoziatuko du.

2.– Negoziazio-prozesu horretan, bi alderdiek beren gain hartzen dituzte antolamendu berriaren Hastapen Printzipioak, baita lanpostuak definitzeko erabiltzen den metodologiaren oinarritzko elementuak ere, betetzeko nahitaezkoak diren eginkizunen, zereginen eta betebeharren bitartez.

3.– Lanpostu Zerrenda horiek Bulego Judiziala osatzen duten unitateetako lanpostu guztien zuzkidura izango dute nahitaez, Idazkari Judizialek betetzen dituzten lanpostuak barne, eta lanpostu bakoitzaren honako datu eta zirkunstantzia hauek adieraziko dira:

a) Lanpostuaren izena, kokapena eta lanpostu hori betetzeko oinarritzko ezaugarriak, lanpostuaren osagarri orokorra eta berariazko osagarria.

b) Zentro kudeatzailea: Giza Baliabideen Zuzendaritza.

c) Lanpostua adskribatuta dagoen Destino Zentroa, eta Zentroa honako hau izango da:

c.1.– Prozesu Zerbitzu Erkide bakoitza.

c.2.– Udalerri berean dauden kide anitzeko organo judizialei Zuzeneko Laguntza emateko Prozesu Unitate multzoa.

c.3.– Udalerri bereko jurisdikzio-ordena bereko partaide diren pertsona bakarreko organoei Zuzeneko Laguntza emateko eta Prozesu Unitate multzoa.

c.4.– Bilboko Erregistro Zibil Bakarra.

c.5.– Fiskaltza edo horren Adskripzio bakoitza.

c.6.– Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea eta horren Zuzendariorde bakoitza.

c.7.– 7.000 biztanletik gorako edo kopuru horretatik beherako biztanle kopuruko Bake Epaitegiei babe-

CAPÍTULO TERCERO
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 59.– Definición.

1.– Las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- son el instrumento mediante el cual la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi racionaliza y ordena sus estructuras, determina sus necesidades de personal, define los requisitos exigidos para su desempeño y clasifica cada uno de ellos.

2.– A través de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- que se aprueben y que, en todo caso, serán públicas, se realizará la ordenación del personal y su integración en las distintas unidades que conforman la estructura de las Oficinas Judiciales.

Artículo 60.– Contenido.

1.– La Dirección de Recursos Humanos elaborará la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs-, que será negociada con la representación del Personal.

2.– En este proceso negociador ambas partes asumen los principios inspiradores de la nueva organización, así como los elementos básicos de la metodología utilizada en la definición de los puestos de trabajo a través de funciones, tareas y los requisitos necesarios para su desempeño.

3.– Estas Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- contendrán obligatoriamente la dotación de todos los puestos de trabajo de las distintas unidades que componen la Oficina Judicial, incluidos aquellos que hubieren de ser desempeñados por Secretarios Judiciales, e indicarán, para cada uno de ellos, los siguientes datos y circunstancias:

a) Su denominación, ubicación y características esenciales, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento general del puesto y el complemento específico.

b) Centro Gestor: Dirección de Recursos Humanos.

c) Centro de Destino al que se hallare adscrito, el cual será:

c.1.– Cada uno de los servicios comunes procesales.

c.2.– El conjunto de Unidades Procesales de Apoyo Directo a órganos judiciales colegiados que radicaren en el mismo municipio.

c.3.– El conjunto de Unidades Procesales de Apoyo Directo a órganos judiciales unipersonales pertenecientes al mismo orden jurisdiccional de un mismo municipio.

c.4.– El Registro Civil Único de Bilbao.

c.5.– Cada una de las Fiscalías o sus Adscripciones.

c.6.– El Instituto Vasco de Medicina Legal y cada una de las Subdirecciones.

c.7.– Cada Oficina Judicial de apoyo a Juzgados de Paz de más de 7.000 habitantes o de menos de dicha

sa ematen dien Bulego Judizial bakoitza, betiere plantillan funtzionarioak badituzte.

d) Lanpostu mota. Horretarako, lanpostuak honela sailkatzen dira: Generikoak eta Eskakizun berezikoak.

e) Zuzkidura-sistema. Hornitzeko behin betiko modua lehiaketaren edo izendapen askearen prozeduraren bitartez zehaztuko da, edota, lanpostu horiek betetzea ahalbidetzen zaien Funtzionarioen Herri Administrazioak zehaztuz.

f) Lanpostuak adskribatuta dauden Kidegoa edo Kidegoak.

4.- Era berean, Lanpostu Zerrendek (LZ) honako hauek bildu ahal izango dituzte aukeran:

a) Berariazko titulazio akademikoa, baita lanpostua atxikita legokeen Taldeari dagokion titulazio generikoa ere, baldin eta premia modu objektiboan murrizten bada bete behar dituen eginkizun mota aintzat hartuta.

b) Berariazko prestakuntza, lanpostuaren eginkizunen nondik norakotik dagokion eskakizuna murrizten bada eta dokumentuen bidez egiazta badaiteke.

c) Autonomiako hizkuntza ezagutzea.

d) Informatika-ezagutzak.

e) Lanpostuaren edukiari edo hura betetzeari dagokionez, garrantzitsutzat hartzen diren beste baldintza batzuk.

5.- Lanpostu Zerrendak (LZ) eta horien aldaketak Euskal Herriko Agintaritzak Aldizkarian argitaratuko dira.

6.- Organo Judizialei Zuzeneko Laguntza emateko Prozesu Unitateek urriaren 18ko JUS 3244/2005 Aginduan ezarritako funtzionarioen oinarritzko kopurua dute. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzak Sailaren iritziz, funtzionarioen oinarritzko kopurua gehiegizkoa bada, eta horrek Zerbitzu Erkideen gaitasuna mugatzen badu, adierazitako Sailak konpromisoa hartu du kopuru hori murrizteko.

7.- Lanpostu Zerrendak (LZ) aurrekontu-aurreikuspenei egokituko zaizkie, eta ezin izango dituzte bildu Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Legean dagokion ekitaldirako aurrekontuen plantillan biltzen diren kredituekin erantzun ezin zaion zuzkidurako lanposturik. Langile Zerrendak (LZ) horiek ezartzeak ez du eragingo, inolaz ere, egungo plantilla amortizatzea.

8.- Nolanahi ere, lanpostuak Lanpostu Zerrendaren (LZ) bitartez sortu, aldatu edo murriztuko dira.

9.- Giza Baliabideen Zuzendaritzak, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak txostena egin ondoren eta Sindikatuekin negoziatu ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko Bulego Judizialaren Lanpostu Zerrenden Harremanen hasierako onarpena egingo du. Justizia Mi-

cantidad, siempre y cuando estuvieren dotados de plantilla funcional.

d) Tipo de puesto. A estos efectos, los puestos se clasifican en Genéricos y Singularizados.

e) Sistema de provisión. Se concretará su forma de provisión definitiva por el procedimiento de concurso o de libre designación y, en su caso, la determinación de las Administraciones Públicas a cuyos funcionarios se les permitiere concurrir a su cobertura.

f) Cuerpo o Cuerpos a los que se adscribieren los puestos.

4.- Asimismo, las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- podrán contener, facultativamente:

a) La titulación académica específica, además de la genérica correspondiente al Grupo al que se hubiere adscrito el puesto, cuando la necesidad se dedujere objetivamente de la índole de las funciones a desempeñar.

b) La formación específica, cuando de la naturaleza de las funciones del puesto se dedujere su exigencia y pudiere ser acreditada documentalmente.

c) El conocimiento de la lengua autonómica.

d) Los conocimientos informáticos.

e) Aquellas otras condiciones que se consideraren relevantes en el contenido del puesto o su desempeño.

5.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs-, así como sus modificaciones, se harán públicas en el Boletín Oficial del País Vasco.

6.- Las Unidades Procesales de Apoyo Directo a los órganos judiciales tienen la dotación básica de funcionarios establecida por la Orden JUS/3244/2005, de 18 de octubre. Como quiera que desde el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social se juzga excesiva dicha dotación básica, lo cual limita la potencialidad de los Servicios Comunes, éste se compromete a abogar por su reducción.

7.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- se ajustarán a las previsiones presupuestarias, de tal forma que no podrán contener puestos cuya dotación no pudiere ser atendida con los créditos contemplados en las plantillas presupuestarias para el ejercicio correspondiente en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. La implantación de estas Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- no podrá suponer, en ningún caso, la amortización de la actual plantilla.

8.- En todo caso, la creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs-.

9.- La Dirección de Recursos Humanos, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las Organizaciones Sindicales, procederá a la aprobación inicial de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- de las Oficinas Judiciales de esta Co-

nisterioari dagokio behin betiko onartzea, eta legezko-tasun-arrazoiengatik bakarrik uko egin ahal izango dio.

10.– Lanpostu Zerrendetan (LZ) zaintza-zerbitzuak egiten dituzten zuzkidurak azalduko dira eta egungo lanpostu kopuru bera bermatuko da.

LAUGARREN KAPITULUA AKOPLATZEKO PROZESUA

61. artikulua.– Araubide orokorra.

1.– Hasierako Lanpostu Zerrendak onartutakoan, Euskal Autonomia Erkidegoan behin betiko destinoa duten funtzionarioak akoplatuko dira efektiboak berretsiz, berriz antolatuz edo berriz banatuz, lehiaketa berezietako deialdien eta izendapen askeko prozeduren bitartez.

2.– Halaber, Bulego Judizial Berria ezarri ondoren, akoplatzeko moduak eta lanpostuak hornitzeko moduak negoziatzeko erari ekingo zaio, betiere Bortere Judizialaren Lege Organikoaren eta abenduaren 7ko 1451/2005 Errege Dekretuaren aurreikuspenekin bat etorritik. Aipatutako Dekretuaren Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Funtzionario berriak hartzeari, Funtzionario horien Lanpostuak Hornitzeari eta Langileen Lanbide Igoerari buruzko Araudia onartu zen.

3.– Sindikatuekin negoziatuko diren akoplatze-prozesuetan lehentasunezko mekanismoak ezarriko zaizkie gaur egun zaintza-zerbitzuetan destinoa duten funtzionarioei.

62. artikulua.– Berrestea.

Euskal Autonomia Erkidegoan behin betiko destinoa duten funtzionarioek orain arte zeuzkaten lanpostuak berretsiko zaizkie, betiere berretsiko dira horien egiazko identitatea egiaztatzen bada.

63. artikulua.– Efektiboak berriz antolatzea edo berriz banatzea.

Lanpostuak amortizatu, murriztu edo berriz kalifikatu behar badira, abenduaren 7ko 1451/2005 Errege Dekretuaren 64., 65., 66. eta 67. artikuluetan ezarritako prozesuen arabera egingo da. Dekretu horren bitartez, Justizia Administrazioaren Zerbitzupeko Funtzionario berriak hartzeari, lanpostuak hornitzeari eta langileak lanpostuz igotzeari buruzko Araudia onartu zen.

64. artikulua.– Lehiaketa berezietarako deialdiak.

Halaber, lehiaketa berezi baterako deialdia egingo da, eta lehiaketa horretan Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan destinoa duten funtzionarioek soilik parte hartu ahal izango dute behin bakarrik.

munidad Autónoma de Euskadi. La aprobación definitiva corresponderá al Ministerio de Justicia, que solamente podrá denegarla por razones de legalidad.

10.– En las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- se señalarán aquellas dotaciones que realizaren servicios de guardia, garantizándose el mismo número de puestos de trabajo que existe actualmente.

CAPÍTULO CUARTO PROCESO DE ACOPLAMIENTO

Artículo 61.– Régimen General.

1.– Una vez aprobadas las Relaciones de Puestos de Trabajo iniciales, se procederá al acoplamiento de los funcionarios con destino definitivo en esta Comunidad Autónoma, mediante la confirmación, reordenación o redistribución de efectivos, convocatoria de concursos específicos y procedimientos de libre designación.

2.– Asimismo, previamente a la implantación de la Nueva Oficina Judicial, se acometerá la negociación de las formas de acoplamiento y provisión de puestos de trabajo, de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

3.– En los procesos de acoplamiento que se negociaren con las Organizaciones Sindicales se establecerán mecanismos de preferencia para aquellos funcionarios que actualmente estuvieren destinados en los servicios de guardia.

Artículo 62.– Confirmación.

Se procederá a la confirmación de los funcionarios con destino definitivo en esta Comunidad Autónoma en los puestos de trabajo que vinieren desempeñando, siempre que se verifique una verdadera identidad en los mismos.

Artículo 63.– Reordenación o redistribución de efectivos.

La reordenación o redistribución de efectivos en supuestos de amortización, supresión o recalificación de puestos, se realizará con arreglo a los procedimientos establecidos en los artículos 64, 65, 66 y 67 del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

Artículo 64.– Convocatoria de concursos específicos.

Asimismo, se procederá a la convocatoria de un concurso específico en el que, por una sola vez, podrán participar en exclusiva los funcionarios destinados en el ámbito de esta Comunidad Autónoma.

65. artikulua.– Izendapen askeko prozedurak.

Era berean, akoplatzeko prozedura izendapen askeko prozedurak deituz egin ahal izango da sistema horren bitartez bete behar diren lanpostuen kasuan.

XI. TITULUA

LANPOSTUEN BALORAZIOA

66. artikulua.– Lanpostuen balorazioa.

1.– Betebeharreko lanpostuen balorazio-prozesuaren ondorioz, Administrazio Orokorrekiko ordainsari-baliokidetasuna sortuko da ondoren azalduko den eran eta epeetan, Administrazioak erabilitako antzeko parametroetan oinarrituko dela kontuan hartuta, horrek erraztuko du bi kolektiboen arteko eginkizunak eta zereginak eta gainerako lan-baldintzak alderatzea. Balorazioa aldeztetik definitutako Gidaliburu batean oinarrituko da, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean Análisi Funtzionalen ezarpenaren ondoriozko irizpideekin bat eginez.

2.– Jarraian eta arian-arian egingo da balorazioa, Bulego Judizialaren egitura berriak Barruti Judizial bakoitzean ezartzen diren bitartean. Horrela bada, lanpostuak definitutakoan, eta lehenengo fasea –Gasteizko eta Tolosako Bulego Judizialak (bi Epaitegirekin) eta Barruti Judizialak: Amurrio, Azpeitia eta Balmaseda- abian jarritakoan, baloratu egingo dira, horietatik lortutako emaitzak eta dagozkien ondorio ekonomikoak langile horiei aplikatuz lanpostuak definitzen direnetik eta bulego ofizial berriak martxan jartzen direnetik aurrera. Barruti Judizial bakoitzean ezartzeko gainerako faseetan, berdín jokatuko da.

3.– Ezarpenaren azken fasean, ordura arte egindako balorazioen emaitzak behar beste ezagutuko direla kontuan hartuta, ezartzen den azken barruti judizialari aplikatuko zaizkio balorazioak, eta, behin-behineko balorazio gisa, aurretik ezarritako azken barruti judizialari esleitutako balio berberak aplikatuko zaizkio.

4.– Behin barruti judizial guztietan balorazio-prozesua amaitu eta gero, azken doiketa egingo da, fase guztietako ezarpenen emaitzen arteko homogeneotasuna bermatze aldera.

5.– Hasiera batean aurreikusten da 2008ko hasieran edo hasiko dela Bulego Judiziala ezartzen, behin Bote-re Judizialaren Lege Organikoak eskatutako elkarren ondorengo txostenak gairatu ostean, eta 2009ko udaberrian edo uda inguruan amaituko da.

6.– Eusko Jaurlaritzak konpromisoa hartu du balorazio-prozesutik ondoriozta daitezkeen konpromiso

Artículo 65.– Procedimientos de libre designación.

El proceso de acoplamiento podrá llevarse a cabo, igualmente, con la convocatoria de procedimientos de libre designación para aquellos puestos que hubieren de cubrirse por este sistema.

TÍTULO XI

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 66.– Valoración de puestos de trabajo.

1.– Del proceso de valoración de puestos a acometer, en los términos y plazos más adelante señalados, resultará una equivalencia retributiva respecto de la Administración General, habida cuenta de que se sustentará en parámetros similares a los utilizados por ésta, lo que facilitará la comparación de funciones, tareas y demás condiciones de trabajo entre ambos colectivos. La valoración se sustentará en un Manual predefinido en consonancia con los criterios derivados de la implantación de los Análisis Funcionales en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– La valoración se efectuará de forma continuada y progresiva a lo largo del período de implantación de las nuevas estructuras de la Oficina Judicial en cada Partido Judicial. Así, una vez definidos los puestos y puesta en marcha la primera fase -Oficina Judicial de Vitoria-Gasteiz, Tolosa y Partidos judiciales con 2 Juzgados: Amurrio, Azpeitia y Balmaseda- se acometerá la valoración, aplicándose sus resultados y los correspondientes efectos económicos a dicho personal a partir del momento en que los puestos se definan y se encuentren operativas las nuevas oficinas judiciales. Con el resto de fases de implantación en cada Partido Judicial, se actuará de igual forma.

3.– Atendido que, en la última fase de implantación, se dispondrá de los conocimientos suficientes sobre las valoraciones realizadas hasta la fecha, se aplicarán al último partido judicial que se implante, y, con carácter de valoración provisional, los mismos valores que aquellos asignados al partido judicial implantado de forma inmediatamente anterior.

4.– Una vez finalizado el proceso de valoración de los puestos en todos los partidos judiciales, se realizará un reajuste final con el objetivo de asegurar la homogeneidad de resultados entre las implantaciones de todas las fases.

5.– La previsión inicial del inicio de la implantación de la Oficina Judicial, una vez que pudieren superarse los sucesivos informes requeridos por la Ley Orgánica del Poder Judicial, podría situarse en torno a comienzos del año 2008, estimándose que la finalización de la misma podría encontrarse en torno a la primavera-verano del año 2009.

6.– El Gobierno Vasco se compromete a proveer las partidas presupuestarias anuales necesarias para dar co-

ekonomikoak betetzeko, behar diren urteko aurrekontu-atalak hornitzeko.

XII. TITULUA

LANSARIAK

LEHENENGO KAPITULUA ARAUBIDE OROKORRA

67. artikulua.— Lansarien urteko igoera.

Igoera hori Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrean adosten diren balditzen eta gairiaren arabera aplikatuko da, edo Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokor guztirako ezartzen duen bezala.

68. artikulua.— Autonomia-mailako Osagarri Iragankorra.

Akordio honetan ezarritako helburuen ondorioz —giza baliabideak eta baliabide materialak hobeto erabiliz, Justizia Administrazioaren kalitatea eta efizientzia hazi nahi dute; izan ere, Akordio honen eremuaren eraginpeko Langileek nahitaz bete behar dute (horrek ezartzen du langile horien lan-baldintzak aldatzea)— eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko langileen lansaria parekatzeko prozeduraren ondorioz, autonomia-mailako osagarri iragankorra ezarri da eta honako kontzeptu hauek izango ditu:

a) % 7,25eko igoera jasotako lansari guztien gainean. Kidegoen, kategorien eta destinoaren arabera igoeraren zenbatekoa III. eranskinean bilduta dago.

a.1.— Igoera hori Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoetako karrerako edo bitarteko funtzionarioak, Euskal Autonomia Erkidegoan dauden organo eta zerbitzuetan beren zerbitzuak betetzen dituztenak, ordaintzera bideratuta dago.

a.2.— Igoera honela ordainduko da: % 65 Akordioa sinatzen denean, eta gainerako % 35a Sailak proposatzen dituenen Sindikatuekin negoziatutako Lanpostu Zerrendak (LZ). Lanpostu Zerrenden hasierako onarpena aurreikusitako epean —2008ko urtarrila baino lehen— egin dadin, bi alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute 2007an aipatutako zerrenda lehenetsunezko egin, negoziatu eta tramitatzeko.

b) Autonomia-mailako osagarri iragankorrari 60.101 euroko zenbatekoa gehituko zaio.

b.1.— Zenbateko hori zati berdinetan banatuko da Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoeta-

bertura a los compromisos económicos que pudieren derivarse del proceso de valoración.

TÍTULO XII

RETRIBUCIONES

CAPÍTULO PRIMERO RÉGIMEN GENERAL

Artículo 67.— Incremento Retributivo Anual.

Este incremento se aplicará en los mismos términos y momentos que se acuerde en la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma o se determine por el Gobierno Vasco para el conjunto de la Administración General.

Artículo 68.— Complemento Autonómico Transitorio.

Como consecuencia de los objetivos señalados en el presente Acuerdo, tendentes al aumento de la calidad y eficiencia en la Administración de Justicia, a través de una mejor utilización y cualificación de los recursos humanos y materiales, dado el obligado cumplimiento de los mismos por el Personal afectado por el ámbito del Acuerdo -lo que determina un cambio en sus condiciones de trabajo-, así como del proceso de equivalencia retributiva respecto de la Administración General de la Comunidad Autónoma, se establece un complemento autonómico transitorio, que estará integrado por los siguientes conceptos:

a) Un incremento del 7,25% sobre las retribuciones totales percibidas. La cuantía del mismo por Cuerpos, categorías y destino, es la que se indica en el anexo III.

a.1.— Dicho incremento irá destinado a retribuir a los funcionarios de carrera o interinos de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial al servicio de la Administración de Justicia, que prestaren sus servicios en órganos y servicios sitios en la Comunidad Autónoma.

a.2.— El abono del incremento se llevará a cabo del siguiente modo: el 65% a la firma del Acuerdo y el 35% a la propuesta del Departamento de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- negociadas con las Organizaciones Sindicales. A fin de conseguir que la aprobación inicial de las RPTs pudiese ser efectiva en los plazos previstos -antes de enero de 2008-, ambas partes subscriptoras se comprometen a impulsar su elaboración, negociación y tramitación con carácter prioritario durante el año 2007.

b) Se incorporará la cantidad de 60.101 euros al complemento autonómico transitorio.

b.1.— Dicha cantidad se distribuirá a partes iguales entre todos los funcionarios de carrera o interinos de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial al

ko karrerako edo bitarteko funtzionario guztien –Eusko Autonomia Erkidegoan dauden organo eta zerbitzuetan beren zerbitzuak betetzen dituztenak– artean.

b.2.– Funtzionario bakoitzari esleitutako zenbateko gutzizkoaren batura 31,83 eurokoa izango da.

69. artikulua.– Berdinketa-osagarria.

1.– % 0,5eko igoera ezarri da berdinketa-osagarri gisa.

2.– Osagarri hori Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoetako funtzionario guztiek jasoko dute, baldin eta funtzionario horien destino-osagarria lau puntutik beherakoa bada. Funtzionario guztiak bermatuko zaie gutxienezko hori jasoko dutela.

70. artikulua.– Bestelako igoerak.

1.– Aparteko ordainsarien zenbatekoa: Aparteko ordainsarien zenbatekoa Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrean adostu bezala aplikatuko da, edo Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokor gutzira ezartzen duen bezala. Zenbateko hori IV. eranskinean bilduta dago.

2.– Artikulu honetan biltzen diren igoerak Auzitegiko Medikuei eta Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoetako funtzionario guztiak aplikatuko zaizkie.

71. artikulua.– Antzintasuna.

Auzitegiko Medikuei, Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoetako karrerako funtzionarioei Justizia Ministerioak ezarritako berariazko hirurtekoen zenbatekoak Eusko Jaurlaritzak autonomia-mailako funtzionarioei ordaintzen dizkien zenbatekoak baino altuagoak badira, haiek aplikatzen jarraituko da, eta gainerako lansari osagarrietan ez da inolako irensterik guzatuko.

72. artikulua.– Egonkortze-osagarria.

1.– Eusko Jaurlaritzak, Justizia Administrazioaren zerbitzupeko bitarteko Funtzionarioek egiten duten lanaren garrantziaz jabetuta, egonkortze-osagarria ordainduko du; zenbatekoa Administrazio Orokorreko bitarteko langileen produktibitate-osagarriko ezarritako eran eta aldizkakotasunaren eta zenbatekoaren arabera ordainduko da.

2.– Osagarri hori Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko Kidegoetako bitarteko funtzionarioak, Euskal Autonomia Erkidegoan dauden organo eta zerbitzuetan beren zerbitzuak betetzen dituztenak, ordaintzera bideratuta dago.

3.– Osagarri hori eskatzeko prozedurari interesduinak eskatzen duenean emango zaio hasiera. Interesdu-

servicio de la Administración de Justicia, que presten sus servicios en órganos y servicios sitios en la Comunidad Autónoma.

b.2.– La suma total de dicha cantidad asignada a cada funcionario será de 31,83 euros.

Artículo 69.– Complemento de nivelación.

1.– Se establece un incremento de un 0,5% como complemento de nivelación.

2.– Este complemento lo percibirán todos los funcionarios de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial, cuyo complemento de destino fuere inferior a cuatro puntos, garantizándoseles a todos ellos el percibo de ese mínimo.

Artículo 70.– Otros incrementos.

1.– Cuantía de las pagas extraordinarias. La cuantía de las pagas extraordinarias se aplicará en los mismos términos que se acuerde en la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma o se determine por el Gobierno Vasco para el conjunto de la Administración General. La citada cuantía se hace constar en el anexo IV.

2.– Los incrementos citados en el presente artículo corresponderán a los Médicos Forenses y a todos los funcionarios de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial.

Artículo 71.– Antigüedad.

Se mantendrá la aplicación a los funcionarios de carrera de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, de las cuantías de los trienios específicos determinados por el Ministerio de Justicia, superiores a los que abona el Gobierno Vasco a los funcionarios autonómicos, sin efectuar ninguna absorción en el resto de las retribuciones complementarias.

Artículo 72.– Complemento de estabilización.

1.– El Gobierno Vasco, consciente de la trascendencia del trabajo que presta el Personal Funcionario Interino al servicio de la Administración de Justicia, aplicará y abonará un complemento de estabilización en la forma, periodicidad y cuantía que viene determinado para el complemento de productividad del Personal Interino de la Administración General.

2.– El citado complemento irá destinado a retribuir a los funcionarios interinos de los Cuerpos de Médicos Forenses, Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial al servicio de la Administración de Justicia, que presten sus servicios en órganos y servicios sitios en la Comunidad Autónoma.

3.– El procedimiento para la solicitud de dicho complemento se iniciará a instancia del interesado, quien

nak bi hilabeteko gehienezko epe luzaezinean aurkeztu beharko du eskaera hori, betiere Akordio hau Euskal Herriko Agintaritzak Aldizkarian argitaratzen denetik edota bakoitzak bere gain hartzen duenetik zenbaitzen hasita.

73. artikulua.— Lansari-osagarria.

1.— Kontzeptu hori Justiziaren zerbitzupeko Prozesu eta Administrazio Kudeaketako, Prozesu eta Administrazio Izapidetzako eta Laguntza Judizialeko eta Laborategiko langileen Kidegoetako karrerako edo bitarteko funtzionarioei gaur egun ordaintzen zaizen osagarriari jasotzeari buruzkoa da, helburu berak eta sortzenerako baldintzak gordeko zaizkie, baita helburu horiek bete direla egiaztatzen duten dokumentuak ere.

2.— Osagarri horrek honako helburu hauek izango ditu:

a) Ezartzen diren ordutegi-mailako betebeharrak eta kontrolerako ezartzen diren mekanismoak betetzea. Helburu hori bete izanaren adierazlea ordutegi-kontrolleko gailuek adierazten dituzten saldoak izango dira, ezar daitezkeen bestelako kontrol-sistema automatizatu, eskuzko edo pertsonalekin batera.

b) Informatika-tresnak erabiltzea, lanpostuetako eginkizunen arabera. Helburu hori bete izanaren adierazlea honako hau izango da: Bulego Judizialeko Arduradunek egindako txostenen edukiak eta informatika-sistemak ematen dituen datuak.

c) Herritarrei behar bezalako informazioa ematearekin eta hirugarrenetik harremanekin zerikusia duten eginkizunak betetzea. Helburu hori bete izanaren adierazlea dagozkion txostenak izango dira, bai eta organo bakoitzari buruzko erreklamazio edo kexarik eza ere.

d) Euskalduntzeko eta prestakuntzarako —bai funtsezkoa, bai prozesuari eta informatikari buruzkoa— ikastaroen aprobetxamendua eta euskararen erabilera normalizatzeko erabakitzen diren neurrien betetze-maila. Prestakuntzaren aprobetxamenduari buruzko adierazlea nahitaezko prestakuntzarako ikastaroetara berreratzeak —eta aprobetxamenduak— emango du, bereziki lanaldiaren liberazioa eragiten dutenean, baita funtzionarioek beren borondatez parte hartzen duten ikastaroetako aprobetxamenduak ere. Hori guztia ikastaroaren zuzendariaren edo tutorearen edo prestakuntzaren arduradunaren azterketa-txostenean bilduko da. Hala ere, euskara sustatzeko edo administrazioa hobetzeko esperientzietan funtzionarioek izandako parte-hartze maila biltzen da, betiere esperientziaren arduradun eta kolaboratzaileen txostenen arabera.

e) Organo Judiziala, Fiskaltza edo Zerbitzu Erkidea hobetzea, honako hauen bitartez:

e.1.— Lan-absentismoa murriztea, baja-egunari buruzko mediku-ziurtagiria derrigorrez aurkeztuz. Hel-

brá de presentarla en el plazo máximo e improrrogable de dos meses, a contar desde la fecha de la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco del presente Acuerdo y/o a partir de la toma de posesión.

Artículo 73.— Complemento Retributivo.

1.— Este concepto se refiere al percibo del complemento que se está abonando actualmente a los funcionarios de carrera o interinos de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, y Auxilio Judicial y de Ayudante de Laboratorio al servicio de la Administración de Justicia, manteniéndoseles los mismos objetivos, las condiciones del devengo y documentación acreditativa del cumplimiento de dichos objetivos.

2.— Dicho complemento abarcará los siguientes objetivos:

a) Cumplimiento de las obligaciones horarias y de los mecanismos de control que se establecieron. El indicador de cumplimiento del presente objetivo vendrá dado por los saldos que reflejen los mecanismos de control horario, completado con otros sistemas de control, automatizados, manuales o personales, que pudieran establecerse.

b) Utilización de las herramientas informáticas, conforme a las funciones de los puestos de trabajo. El indicador de cumplimiento del presente objetivo vendrá dado por el contenido de los respectivos informes de los Responsables de la Oficina Judicial y los datos que reflejen el sistema informático.

c) Cumplimiento de las funciones relacionadas con la adecuada información a la ciudadanía y con las relaciones con terceros. El indicador del cumplimiento del presente objetivo vendrá dado por los correspondientes informes, así como por la ausencia de reclamaciones y/o quejas relativas a cada órgano en concreto.

d) Aprovechamiento de los cursos de euskaldunización y formación, tanto sustantiva como procesal e informática, y cumplimiento de las medidas que se acordaren para la normalización del uso del euskera. El indicador de aprovechamiento de la formación vendrá dado por la asistencia -y aprovechamiento- a los cursos de formación obligatoria, especialmente de aquellos que conllevaran liberación de la jornada, y el aprovechamiento de aquellos en que participare voluntariamente, reflejado en el informe-examen del director, tutor del curso o responsable de la formación. Asimismo, se incluye la participación de los funcionarios en las experiencias de fomento del euskera o de mejora en la administración, según los informes de los responsables y colaboradores en la experiencia.

e) Optimización del Órgano Judicial, Fiscalía o Servicio Común, mediante:

e.1.— La reducción del absentismo laboral, apoyado mediante la obligación de aportar certificado médico re-

buru honetako idatz-zati hau bete izanaren adierazlea dagozkion mediku-ziurtagiria edo parte medikoa izango da.

e.2.– Prozesu-epeak ez betetzea, funtzionarioari dagozkionak. Helburu honetako idatz-zati hau bete izanaren adierazlea dagozkion txostenak izango dira, informatika-sistemak ematen dituen datuekin batera.

e.3.– Esleitutako eginkizunak eta zereginak bete ote diren eta lantokiko eta beste zerbitzu erkide batzuetako funtzionarioei beren lanean laguntza eman ote zaien edo lankidetzan jardun ote duten. Helburu honetako idatz-zati hau bete izanaren adierazlea honako hau izango da: dagozkion txostenak eta informatika-sistemak ematen dituen datuak.

3.– Osagarri horren ondorioz esleitutako zenbatekoek ez dute sortuko ondorengo denboraldiei dagozkien balorazio edo iritziei buruzko eskubide indibidualik.

4.– Aurreko idatz-zatian azaldu diren lansariak negoziazio kolektiboa gauzatutakoan eguneratuko dira, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legearen arabera oro har ezar litezkeen urteko igoerekin.

5.– Euskal Autonomia Erkidegoaren Aurrekontu Orokorretan ezarritako gehieneko mugaren barnean, osagarri horrek hileroko ordainduko du, era alikuotatu, artikulatu honetako bigarren idatz-zatian aipatutako bost helburuetako bat, puntu kopuru jakin bat esleitzearen bitartez.

6.– Adierazitako bost helburuak osatzen dituzten betebeharrak betetzen ez badira –eta adierazitako adierazleak kontuan hartuta–, osagarriaren zati alikuota(k) galduko d(ir)a betebeharrak horiek betetzen ez diren hila-beteetan edo hilabeteetan.

7.– Aurreko idatz-zatian aurreikusitakoaz gain, ondoren azalduko diren kasuek ere eragingo dute osagarri osoa galtzea kausa horiek gertatzen diren hila-beteetan edo hilabeteetan. Kasuak honako hauek dira:

a) Azaldutako helbururen bat edo helburu guztiak behin eta berriz ez betetzea.

b) Orduetgia betetzean edo fitxaketarako gailuetan iruzurra egitea. Horrek ez ditu baztertzen, hala ere, nominan deskontua egitea eta, hala badagokio izan dezakeen diziplina-erantzukizuna eskatzea.

c) Hutsegite larriaren edo oso larriaren ondoriozko zigorra, baita diziplina-espeditetaren eraginpeko funtzionarioaren behin-behineko etetea ere, baldin eta Akordio honetan bildutako helburuekin zerikusia badute, harik eta birgaitzea gauzatu, zigor larria edo oso larria etetea agindu, edo zigorrik jartzen ez den arte, hurrenez hurren.

ferido al primer día de baja. El indicador de cumplimiento del presente apartado de este objetivo vendrá dado, en todo caso, por la aportación del correspondiente certificado o parte médico.

e.2.– El cumplimiento de plazos procesales, en lo que dependiere del funcionario. El indicador de cumplimiento del presente apartado de este objetivo vendrá dado por los informes correspondientes, juntamente con los datos que reflejare el sistema informático.

e.3.– El cumplimiento de las funciones y tareas asignadas y el apoyo y la colaboración en el trabajo a los funcionarios del centro de trabajo y de otros servicios comunes. El indicador de cumplimiento del presente apartado de este objetivo vendrá dado por los informes correspondientes, juntamente con los datos que reflejare el sistema informático.

3.– En ningún caso las cuantías asignadas por este complemento generarán ningún derecho individual respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4.– Las retribuciones indicadas en el apartado anterior se actualizarán, previa negociación colectiva, con los incrementos anuales que, con carácter general, pudieren establecerse en base a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

5.– Dentro del límite máximo establecido en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, este complemento retribuirá mensualmente, de manera alícuota, cada uno de los cinco objetivos mencionados en el apartado segundo del presente artículo, mediante la asignación de un determinado número de puntos.

6.– El incumplimiento de las obligaciones que forman parte de los cinco objetivos citados -y a la vista de los indicadores expresados- conllevará la pérdida de la parte o partes alícuotas correspondientes del complemento en el mes o meses a los que se refiriere el incumplimiento.

7.– Además de lo previsto en el apartado anterior, los siguientes supuestos son causas de pérdida de la totalidad del complemento en el mes o meses en que concurrieren los mismos:

a) La reiteración en la falta de cumplimiento de todos o alguno de los objetivos reflejados.

b) El fraude en el cumplimiento horario o en los mecanismos de fichaje, sin perjuicio del correspondiente descuento en nómina y de la responsabilidad disciplinaria que, en su caso, pudieren concurrir.

c) La sanción por falta grave o muy grave, así como la suspensión provisional del funcionario sometido a expediente disciplinario en el caso de que guardare relación con los objetivos reflejados en el presente Acuerdo, hasta que se produjere la rehabilitación, se alzare la suspensión o no se produjere la sanción grave o muy grave, respectivamente.

8.– Funtzionarioek Euskal Autonomia Erkidegoko lantokietako plantillakoak izateari uzten diotenean, ez dute osagarri hori jasoko, egoera horrek Akordio honetako estaldura geografikoa gainditzen baitu.

9.– Osagarri hori sorrarazteko baldintzak eta egoera hori egiaztatzen duen dokumentazioa Akordio honetako V. eranskinean arautzen dira.

BIGARREN KAPITULUA ESKAKIZUN BEREZIKO LANPOSTUAK

74. artikulua.– Eskakizun bereziko lanpostuetarako osagarria.

1.– Akordio honetako 56. artikuluan definitzen diren Eskakizun Berezetako Lanpostuek lansari osagarri bat jasoko dutela ezarri da, eta urte bakoitzean 463.903,75 euroko batura gordeko da –Hasierako Lanpostu Zerrendarekin batera lanpostua ematen denean aplikatzeko– eta Hizkuntza Normalizazioari buruzko Planaren ondorengo faseetatik eratortzen diren zenbatekoen arabera igoko da, kontzeptu horrengatik hasierako aurreikuspena aintzat hartuta sortzen diren moduan eta antzeko zenbatekoen arabera. Adierazitako zenbatekoaren banaketa VI. eranskinean bilduta dago.

2.– Aplikatu beharreko zenbatekoak eskakizun bereziko lanpostuak betetzean ordainduko dira, buruzagitzetakoekin hasita.

3.– Lanpostu horiek gutxi gorabehera 2007ko amaieran hasiko direla betetzen aurreikusten da, hots, Lanpostu Zerrendaren hasierako onarpena egindakoa, eta Botere Judizialaren Kontseilu Orokorrak txostena egin ondoren, eta Sindikatuekin negoziatu ondoren.

75. artikulua.– Eskakizun bereziko lanpostuak Buztza dela medio.

1.– Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak pentsatutako Bulego Judizialaren antolamendu berrian Lanpostu Zerrendan (LZ) gehituko den lanpostuen kopurua hasiera batean 71koa izango da. Lanpostu Zerrendari erantsi zaion lanpostu mota bakoitzeko lansari indibidualaren zenbatekoaren zati bat berariazko osagarri gisa ordainduko da, eta beste zati bat produktibitate-osagarri gisa.

2.– Lanpostuen zerrendak negoziatzerakoan, proposamen ekonomikoan aurreikusitako urteko kopurua bantatzeko irizpideak negoziatuko dira. Produktibitate-osagarriari erantsiko zaion ehuneko berariazko osagarriari erantsiko zaiona baino handiagoa izango da.

3.– Jasoko den produktibitate-osagarria zuzenean lotuta egongo da ezartzen diren erantzukizuneko eginkizunak betetzearekin, bereziki zerbitzu horretarako, lan kontrolerako eta zehaztutako adierazleerako sarbidea

8.– Los funcionarios, cuando dejaren de formar parte de las plantillas de los centros de trabajo en la Comunidad Autónoma, cesarán en la percepción de este complemento, por exceder tal situación de la cobertura geográfica del presente Acuerdo.

9.– Las condiciones del devengo y la documentación acreditativa del derecho al complemento se encuentran reguladas en el anexo V del presente Acuerdo.

CAPÍTULO SEGUNDO PUESTOS SINGULARIZADOS

Artículo 74.– Complemento para los Puestos Singularizados.

1.– Se establece la percepción de un complemento retributivo para los Puestos Singularizados, definidos en el artículo 56 del presente Acuerdo, reservándose para aplicarlo junto con la Relación de Puestos de Trabajo Inicial, en el momento de su provisión- la suma de 463.903,75 euros anuales, que se incrementará posteriormente en las cuantías que se derivaren de las siguientes fases del Plan de Normalización Lingüística, en forma y cuantías análogas a las que resultaren de la previsión inicial por tal concepto. La distribución de la mencionada cuantía se incorpora en el anexo VI.

2.– Las cuantías económicas a aplicar se harán efectivas en el momento de la provisión de los Puestos Singularizados, dándose comienzo por los de jefaturas.

3.– La previsión temporal de comienzo de desempeño de dichos puestos se estima, con carácter aproximado, que será a finales del año 2007, una vez que se realice la aprobación inicial de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs-, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y negociación con las Organizaciones Sindicales.

Artículo 75.– Puestos Singularizados por razón de la Jefatura.

1.– El número de los puestos que se incorporarán a la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs- en la nueva organización de la Oficina Judicial proyectada por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social se fija, en principio, en 71. La cuantía retributiva individualizada por tipo de puesto que se incorporará a la Relación de Puestos de Trabajo será, en parte, como complemento específico, y en parte, como complemento de productividad.

2.– En la negociación de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPTs- se negociarán los criterios de distribución de la cantidad anual prevista en la propuesta económica, siendo el porcentaje que se incorporare al complemento de productividad mayor que el que se incorporare al complemento específico.

3.– El complemento de productividad a percibir estará directamente vinculado al cumplimiento de las funciones de responsable que se establezcan, especialmente las ligadas a la formación del personal que accede a di-

duen langileen prestakuntzari lotuta daudenak, baita behin eta berriz egindako kezarik ez egoteari ere, proportzio berean. Helburu hori bete izanaren adierazle dagozkion txostenak izango dira, baita kudeatzen duen atalari buruzko erreklamazio edo kezarik eza ere.

4.– Lansari osagarri hori honela banatuko da: % 60 produktibitate-osagarriari dagokio, eta gainerako % 40a berariazko osagarriari.

76. artikulua.– Euskara lan-hizkuntza gisa erabiltzeagatik eskakizun bereziko lanpostuak.

1.– Neurri hori Justizia Sailak egiten duen Hizkuntza Normalizatzeko Dekretuaren eta Planaren arabera aplikatuko da, eta Lanpostu Zerrendan pixkana-pixkana sartuko dira. Horretarako, lortu nahi diren helburuak eta adierazitako helburuak bete izanaren adierazleak ezarriko dira. Adierazle horiek Sindikatuekin negoziatuko dira.

2.– Indarreko legedia, eta bereziki, Botere Judizialaren Lege Organikotik, Hizkuntza Normalizazioari buruzko Plan Orokorretik eta Dekretuaren proiektu berrik eratorritako –Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren Hizkuntza Normalizaziorako Prozesua arautzen du– Bulego Judizialaren egitura berria kontuan hartuta, honako hau aurreikusi da: dagozkien eginkizunak Euskal Autonomia Erkidegoaren bi hizkuntza ofizialetan beteko dituzten unitateak sortzea, bai Zuzeneko Laguntzarako Prozesu Unitateetan, bai Prozesu Zerbitzu Erkideetan, Justizia Administrazioaren erabiltzaileen hizkuntza-eskubideak bermatu ahal izateko. Era berean, horri esker, Justizia Administrazio-ko Langileen hizkuntza-gaitasunari dagokionez, egiten ari garen ahalegina eta inbertsioa errentagarri egingo da eta optimizatuko da.

3.– Unitate horiek osatzen dituzten langileek bermatu beharko dute, alde batetik, euskara dakitela, eta bestetik, euskara erabiltzen dutela; hori da, hain zuzen ere, alderdirik zailena, bai hizkuntza bultzatzeari dagokionez, bai jarraipena egiteari dagokionez. Lanpostu horiek lortu nahi dituzten langileek beste zailtasun bati egin beharko diote aurre lanean, eta hori kontuan hartu beharko da.

4.– Horren ondorioz, eta Botere Judizialaren Lege Organikoak lanpostuak nabarmentzea ahalbidetzen duenez gero, nahitaezkozkat jotzen da helburuengatik zenbateko aldakor bat ordaintzea, unitate horietan bi hizkuntza ofizialetan egiaz funtzionatuko dela bermatzen lagunduko duena, eginkizunak eta zereginak betetzeari lotuta. Orobat, adierazitako lansari osagarria lortu ahal izateko gutxieneko baldintzak mugatu behar dira:

a) Prozedurak edo izapideak euskaraz kudeatzeko konpromisoa hartuko da, baldin eta alderdietako batek aukeratutako hizkuntza euskara bada.

cho servicio, al control de trabajo y de los indicadores determinados, así como a la ausencia de quejas reiteradas, en idénticas proporciones. El indicador de cumplimiento de este objetivo vendrá dado por los correspondientes informes, así como por la ausencia de reclamaciones y/o quejas relativas a la sección que gestionare.

4.– El modo de distribución de dicho complemento retributivo será el siguiente: el 60% corresponderá a complemento de productividad y el 40% corresponderá al complemento específico.

Artículo 76.– Puestos Singularizados por emplear el euskera como idioma de trabajo.

1.– Esta medida se aplicará de conformidad con el Decreto y el Plan de Normalización Lingüística que elaborare el Departamento de Justicia y que se incorporarán progresivamente a la Relación de Puestos de Trabajo -RPTs-. A tal efecto, se señalan los objetivos a alcanzar y los indicadores de cumplimiento de los mismos, negociados con las Organizaciones Sindicales.

2.– Teniendo en cuenta la legislación vigente y, en concreto, la nueva estructura de la Oficina Judicial proveniente de la Ley Orgánica del Poder Judicial -LOPJ-, el Plan General de Normalización Lingüística -PGNL- y el nuevo proyecto de Decreto por el que se Regula el Proceso de Normalización Lingüística de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euzkadi, se prevé la creación de unidades que realicen sus funciones en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma, tanto en las Unidades Procesales de Apoyo Directo como en los Servicios Comunes Procesales, a fin de poder garantizar los derechos lingüísticos de los usuarios de la Administración de Justicia. Ello contribuirá también, a la vez, a rentabilizar y optimizar el esfuerzo y la inversión que se viene realizando en la capacitación lingüística del Personal de la Administración de Justicia.

3.– Los trabajadores que integren estas unidades tendrán que garantizar, por una parte, el conocimiento del euskera, y, por otra, el uso de la lengua, lo cual es, sin lugar a dudas, el aspecto más dificultoso, tanto en lo que respecta a su impulso como a su seguimiento. Los trabajadores que opten por estos puestos tendrán que hacer frente a una dificultad añadida en el trabajo, lo cual habrá de tenerse en cuenta.

4.– Derivado de ello y puesto que la Ley Orgánica del Poder Judicial -LOPJ- permite la singularización de los puestos, se cree necesario el abono de una cuantía variable por objetivos, que ayude a garantizar el verdadero funcionamiento de dichas unidades en las dos lenguas cooficiales, ligado al desempeño de las funciones y tareas. Asimismo, es necesaria la delimitación de las condiciones mínimas para poder acceder al mencionado complemento retributivo:

a) Adquirir el compromiso de gestionar en euskera los procedimientos o trámites en los que el idioma elegido por alguna de las partes fuere el euskera.

b) Herritarrei zuzendutako testuek, nolabaiteko zailtasuna badute, bi hizkuntzetan betetzeko konpromisoa hartuko da, kontuan hartuta testu elebidun errazak administrazioko langile guztiek bete ahal dituztela.

c) Herritarrarekin euskaraz hitz egiteko konpromisoa hartuko da, bai aurrez aurre, bai telefonoz.

5.– Ekimena berria eta egiaz delikatua denez gero, osagarri hori ezartzeak ekarriko du hartzen diren konpromisoak egiaz betetzen ote diren egiaztatzeke jarraipen zorrotza egitea, baita lansari-osagarri berriari eutsi behar ote zaion mugatzea eta osagarri hori galtzea eragingo duten baldintzak mugatzea ere.

77. artikulua.– Jarraipena.

Euskara lan-hizkuntza gisa erabiltzeagatik Eskakizun Bereziko Lanpostuak lortu dituzten langileek eskuratutako konpromisoak betetzen ote diren egiaztatzeke jarraipena, hasiera batean, bi hileko maiztasunez egingo da. Ondoren, hiru hilean behin edo urtean behin egingo da. Halaber, jardunen jarraipena eta ebaluazioa egingo da, bai idazki bidezkoena, bai ahozkoena.

78. artikulua.– Adierazleak.

1.– Aurreko artikuluan aipatu diren eskuratutako konpromisoak betetzen ote diren ala ez egiaztatzeke jarraipena egiteko adierazleak ezarri behar dira, eta adierazle horien bitartez euskararen eskaera, eta eskaera horri ematen zaion erantzuna kontrolatuko da, baita bi hizkuntzatan egiten diren izapideen kopurua ere, nahiz eta izapidea bi hizkuntzatan egitea ez eskatu.

2.– Adierazitako adierazleak honako hauek dira:

a) Euskaraz egindako izapide-eskaera kopurua.

b) Euskaraz egindako izapide-eskaeren erantzun kopurua.

c) Bi hizkuntzatan igorritako dokumentuen kopurua, helburu horretarako prestatutako dokumentuen kopuruarekin alderatuta.

d) Euskara erabiliz jendeari ahoz –aurrez aurre eta telefono bidez- eskaintzen zaion laguntzari buruzko estatistika.

e) Hizkuntza-arrazoia direla medio jasotako kexen kopurua.

3.– Adierazitako adierazleak Probintzia mailako Idazkaritza Koordinatzaileek egiten eta onartzen dituzten Unitateak eta Zerbitzuak Antolatzeke Protokoloetan bilduko dira.

4.– Adierazle horien jarraipena eta kontrola Ataleko Arduradunek gauzatuko dute, Justizia Administrazioarekiko Harremanen Zuzendaritzako Hizkuntza Normalizaziorako Taldearen laguntzarekin, eta honela egingo da: alde batetik, unitate elebiduna talde gisa

b) Adquirir el compromiso de cumplimentar en bilingüe los textos con cierto grado de complejidad dirigidos a la ciudadanía -en el bien entendido que los textos bilingües simples los puede cumplimentar todo el personal administrativo-.

c) Adquirir el compromiso de atender oralmente al ciudadano en euskera, tanto de modo presencial como telefónicamente.

5.– El establecimiento de dicho complemento, dado que se trata de una iniciativa novedosa y ciertamente delicada, conllevará un seguimiento riguroso del verdadero cumplimiento de los compromisos que se adquieren, la delimitación del mantenimiento del complemento retributivo y la delimitación de las condiciones que dieran lugar a su pérdida.

Artículo 77.– Seguimiento.

El seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos por los trabajadores que hubieren accedido a Puestos Singularizados por emplear el euskera como idioma de trabajo se realizará, inicialmente, con una periodicidad bimensual. Posteriormente, el seguimiento será semestral o anual. Asimismo, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las actuaciones, tanto escritas como orales.

Artículo 78.– Indicadores.

1.– El seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos a que hace referencia el artículo precedente precisa el establecimiento de indicadores, mediante los cuales se posibilitare la realización del control de demanda en euskera, de respuesta a tal demanda, así como del volumen de tramitación en bilingüe, aun en los casos en los que no se hubiere solicitado de tal modo.

2.– Los Indicadores en cuestión son los siguientes:

a) Número de solicitudes de tramitación en euskera.

b) Volumen de respuesta a solicitudes de tramitación en euskera.

c) Número de documentos emitidos en bilingüe en comparación con el número de documentos disponibles para tal objetivo.

d) Estadística de atención oral al público en euskera -presencial y telefónica-.

e) Número de quejas recibidas por motivos lingüísticos.

3.– Los citados indicadores se incluirán en los Protocolos de Organización de las Unidades y Servicios que se elaboraren y aprobaren por las Secretarías Coordinadoras Provinciales.

4.– El seguimiento y control de dichos indicadores se llevará a cabo por los Responsables de Sección, con el apoyo del Grupo de Normalización Lingüística de la Dirección de Relaciones con la Administración de Justicia, y se realizará, tanto a nivel de la unidad bilingüe entendi-

hartuta –horrela den kasuetan– eta, bestetik, modu indibidualean hartuta; hortaz, hartutako konpromisoak langileren batek modu indibidualean betetzen ez badi-tu, ez zaio unitate osoari jarriko zigorra.

79. artikulua.– Lansari-osagarriari eustea eta hura galtzea.

1.– Jarraipenaren ebaluazioa aldekoa den kasuetan, ez da inolako eragozpenik izango lansari osagarria ordaintzen jarraitzeko.

2.– Ebaluazioaren emaitza aldekoa ez denean, Akordio honetako 76. artikuluan azaldutako helburuak zergatik ez ote diren bete aztertuko da, dagokion murrizketa egingo da, eta berariazko neurri zuzentzaileak aplikatuko dira hasiera batean hartutako konpromisoak lortzea bultzatzearen.

3.– Adierazitako ez-betetzeak behin eta berriz gertatzen badira, Giza Baliabideen Zuzendaritzak behin betiko etengo du osagarria, baita horren ordainketa ere, eta dagozkion diziplina-erantzukizunak aplikatzeaz gain, lanpostu horren berezitasuna aldatuko du.

80. artikulua.– Behin betiko lansari-egitura.

Lansari-akordio berria argitaratutakoan, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak Sindikatuekin negoziatuko du egungo lansariak lansari-akordio berri horretara egokitzeko modua. Lansari-akordio berri hori Botere Judizialaren Lege Organikoan eta hori garatzen duten Errege Dekretuetan bilduta dago.

HIRUGARREN KAPITULUA AUZITEGIKO MEDIKUAK

81. artikulua.– Auzitegiko medikuen berariazko araubidea.

1.– Auzitegiko Medikuen lansariak honako hauetan ezarritakoaren arabera arautuko dira:

a) Indarreko legedian ezarritakoaren arabera.

b) Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea sortzeari buruzko abenduaren 1eko 328/1998 Dekretuan, eta dagokion Lanpostu Zerrendan (Dekretu horrek onartu zuen, 1998ko abenduaren 15eko EHAA, 238. zenbakia), eta urtarrilaren 28ko 12/2003 Dekretuaren arabera egindako ondorengo aldaketetan (2003ko otsailaren 6ko EHAA, 25. zenbakia), eta azaroaren 14ko 223/2006 Dekretuan (2006ko azaroaren 28ko EHAA, 227. zenbakia) ezarritakoaren arabera.

c) Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundearen egiten duten Auzitegiko Medikuen eremuan lansari Osagarri Aldakorra arautzen duen abenduaren 3ko 283/2002 Dekretuan (2002ko abenduaren 11ko EHAA, 236. zenbakia) ezarritakoaren arabera.

da como grupo -en los casos en que así lo fuere-, como a nivel individualizado, de tal manera que, de verificarse el incumplimiento de los compromisos adquiridos por parte de algún trabajador a nivel individual, no fuere la unidad entera la que padeciere algún tipo de penalización.

Artículo 79.– Mantenimiento y pérdida del complemento retributivo.

1.– En aquellos casos en los que la evaluación del seguimiento fuere positiva, no habrá inconveniente alguno para el mantenimiento del complemento retributivo.

2.– Cuando el resultado de la evaluación fuere desfavorable, se analizará el motivo por el cual no se hubieren cumplido los objetivos señalados en el artículo 76 del presente Acuerdo, se procederá al descuento correspondiente y a aplicar las oportunas medidas correctoras, con su consiguiente seguimiento, a fin de impulsar la consecución de los compromisos adquiridos inicialmente.

3.– En el caso de que existiere reiteración en los citados incumplimientos, la Dirección de Recursos Humanos procederá a la suspensión definitiva del complemento y de su percepción, dando lugar a las responsabilidades disciplinarias correspondientes y a la modificación del carácter de singularizado de dicho puesto.

Artículo 80.– Estructura Retributiva Definitiva.

Una vez que se publicare el nuevo marco retributivo, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social negociará con las Organizaciones Sindicales la adecuación de las retribuciones actuales a dicho nuevo marco retributivo, recogido en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en los Reales Decretos que lo desarrollan.

CAPÍTULO TERCERO MÉDICOS FORENSES

Artículo 81.– Régimen específico de los Médicos Forenses.

1.– Las retribuciones del colectivo de Médicos Forenses se registrarán por lo dispuesto:

a) En la normativa vigente.

b) En el Decreto 328/1998, de 1 de diciembre de creación del Instituto Vasco de Medicina Legal, y en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, aprobada por dicho Decreto -BOPV n.º 238, de 15 de diciembre de 1998-, y sus modificaciones posteriores, por Decreto 12/2003, de 28 de enero -BOPV n.º 25, de 6 de febrero de 2003- y Decreto 223/2006, de 14 de noviembre -BOPV n.º 227, de 28 de noviembre de 2006.

c) En el Decreto 283/2002, de 3 de diciembre, por el que se Regula el Complemento Retributivo de Carácter Variable en el ámbito de los Médicos Forenses que prestan servicios en el Instituto Vasco de Medicina Legal -BOPV n.º 236, de 11 de diciembre de 2002-.

2.– Sindikatuekin negoziatu ondoren onartzen den lansari-akordio berrira egokituko dira kontzeptu horiek, betiere aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera.

XIII. TITULUA

JARRAIPEN BATZORDEA ETA GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

82. artikulua.– Batzordea eratzea eta horren helburua.

Jarraipen Batzordea eratuko da akordioaren edukieratik, indarralditik eta aplikaziotik ondorioztatzen diren beste kontu aztertze eta interpretatzeko. Batzordea akordioa sinatu duten sindikatuek eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko ordezkariak osatuko dute. Batzorde horrek hartzen dituen erabakiak lotesleak izango dira alderdi sinatzaileentzat.

83. artikulua.– Osaera.

Batzorde hori Akordio hau sinatu duten alderdi bakoitzeko –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila eta Ordezkariak Sindikal sinatzailea– bazkide kopuru berak (4) osatuko du. Era berean, alderdi bakoitzak bi aholkulari berezi izendatu ahal izango ditu deitutako bilerarako. Batzordearen buru Giza Baliabideen Zuzendaritza izango da, eta Idazkari bat izango dute. Hori ere adierazitako Zuzendaritzak izendatuko du.

84. artikulua.– Antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko araubidea.

1.– Batzorde horrek berak egingo du Antolamendurako eta Funtzionamendurako Barne Araudia.

2.– Aurreko idatz-zatian ezarritakoa gorabehera, adierazitako Barne Araudia egiten ez den bitartean, Batzordea ondorengo xedapenek arautuko dute, eta xedapen horiek ipso iure indargabetuta geratuko dira aipatutako Araudia onartzen denean.

3.– Batzordearen deialdia Presidentetzak gauzatuko du, bai Batzordeak berak erabaki duelako, bai Batzorde hori osatzen duen alderdietako batek deitu duelako. Bigarren kasuan, alderdi eskatzaileak, bilera egin baino hamabost egun lehenago idazki bat bidaliko dio Presidentetzari, eta idazki horretan argi eta garbi azaldu beharko du gai-zerrendan bildu nahi dituen gaiak. Nolanahi ere, deialdian honako hauek azalduko dira: gai-zerrenda, bilera non egingo den, eta noiz egingo den. Bileraren deialdia egiten denetik bilera egin bitarte bost eguneko epea egongo da gutxienez. Epe hori murriztu ahal izango da bi alderdiak ados jartzen badira.

4.– Bertaratze-quorumak eskatuko du Batzordeko kide gutziak bertaratzea. Gaiak eztabaidatu ondoren,

2.– Dichos conceptos se adecuarán al nuevo marco retributivo que se aprobare, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, de acuerdo con lo establecido en el artículo precedente.

TÍTULO XIII

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 82.– Constitución y objeto.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento para examinar, interpretar y resolver cuantas cuestiones se derivaren del contenido, vigencia y aplicación del Acuerdo, hallándose integrada la misma por las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo y por los representantes del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes para las partes signatarias.

Artículo 83.– Composición.

Esta Comisión estará integrada por un número de miembros igual -4- por cada una de las partes firmantes del Acuerdo -Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y Representación Sindical signataria-. Igualmente, cada parte podrá nombrar hasta un máximo de dos personas asesoras con carácter específico para la reunión cuya convocatoria se hubiere llevado a cabo. La Comisión será presidida por la Dirección de Recursos Humanos y contará con una Secretaría que será nombrada, asimismo, por la citada Dirección.

Artículo 84.– Régimen de organización y funcionamiento.

1.– La propia Comisión elaborará su Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento.

2.– No obstante lo dispuesto en el apartado precedente, en tanto en cuanto no se hubiere elaborado el citado Reglamento Interno, la Comisión se regirá por las siguientes disposiciones, las cuales quedarán derogadas ipso iure en el mismo momento en que se aprobare el antedicho Reglamento.

3.– La convocatoria de la Comisión la llevará a cabo la Presidencia, bien de motu proprio, bien a iniciativa de cualquiera de las partes que la componen. En este segundo caso, la parte solicitante, mediante escrito en soporte papel dirigido a la Presidencia con un mínimo de quince días de antelación a la fecha que se pretendiere la reunión, habrá de hacer constar de forma detallada la relación de materias que deseara incluir en el Orden del Día. La convocatoria incluirá, en todo caso, el orden del día, lugar y fecha de la reunión. Entre la convocatoria y la fecha de la reunión habrá de mediar, como mínimo, un espacio de cinco días. Este podrá reducirse de mutuo acuerdo.

4.– El quórum de asistencia requerirá la presencia de todos los miembros de la Comisión. Tras las delibe-

idazkariak Akta idatziko du, hau da, bilerari dagokion Akta, eta idazkariak sinatuko du, Presidentearen oniritziarekin. Akta horren kopia bat bertaratu diren ordezkari sindikalei emango zaie.

5.– Akordio hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute batzordearen eskumenekoak diren eta Batzordearen helburu diren gaiei buruz Batzordean jatorria duten irizpideak lotesleak izateko.

85. artikulua.– Gatazkak konpontzeko prozedura.

1.– Gatazka Kolektiboari buruzko 6. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta artikulua horretan azaltzen den helburua kontuan hartuta, bi alderdiek Jarraipen Batzordeari jakinaraziko dizkiote, eta beste inork baino lehen hark erabakiko ditu, Akordio honen edukiari, indarraldiari eta aplikazioari buruz sortzen diren desadostasun guztiak, baita Akordio honen aplikazio-eremuan biltzen diren Langileei eragiten dien lan-arloko beste edozein desadostasun ere.

2.– Edonola ere, bi alderdiek konpromisoa hartu dute Akordio hau interpretatzearen, indarraldiaren eta aplikazioaren ondorioz sortzen diren gatazkak konpontzeko formula berriak aztertzeke.

AZKEN XEDAPENA.– Indarraldia eta Ondorioak.

1.– Akordio hau sinatzen denean jarriko da indarrean eta orduan izango ditu ondorioak, eta 2009ko abenduaren 31 arte iraungo du, salbu eta esanahi bera edo antzekoa duen beste akordioaren batek ordeztzen badu, espresuki beste epe bat duten aurreikuspenen kasuan izan ezik.

2.– Justizia Administrazioaren zerbitzupeko Kidegoen izaera juridikoa edo egitura aldatzen bada, edo Kidego horien Estatutu Juridikoa arautzeari dagokionez, arauak nabarmen aldatzen badira, edo Estatutu Juridiko horri eta horren ezaugarriei eragiten dien erabaki judizialen bat badago, Akordio hau berehala berrikusi beharko da Sindikatuekin.

3.– Akordioa luzatutzat hartuko da, espresuki eta aldi baterako, akordioa ordeztuko duen beste berri bat indarrean jarri arte.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko otsailaren 12a.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila.

CCOO Langile batzordeak.

Herri Administrazioaren Federazio Sindikala. Justizia Administrazioa.

CSI-CSIF. Sindikatu Burujabeen Konfederazioa eta Funtzionarioen Sindikatua.

LAB. Langile Abertzaleen Batzordea.

UGT. Langile Batasun Orokorra. Herri Zerbitzuen Federazioa. Euskadiko Justizia Administrazioa.

raciones, se levantará por parte de la Secretaría, el Acta correspondiente a la reunión, que será firmado por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente, con entrega de copia a los representantes sindicales asistentes.

5.– Los firmantes del presente Acuerdo se comprometen a aceptar el carácter vinculante de los criterios dimanantes de esta Comisión en relación a las materias competencia de la misma y que constituyen su objeto.

Artículo 85.– Procedimiento de resolución de conflictos.

1.– Conforme a lo dispuesto en el artículo 6, referente a la Conflictividad Colectiva, y atendiendo al fin contemplado en él, ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias que surgieren referentes al contenido, vigencia y aplicación del presente Acuerdo y también respecto de cualesquiera otras cuestiones laborales que afectaren al Personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

2.– Ello no obstante, ambas partes se comprometen a estudiar nuevas fórmulas de resolución de los conflictos derivados de la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL.– Vigencia y Efectos.

1.– El presente Acuerdo tendrá vigencia y efectos desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo que fuere sustituido por otro acuerdo de igual o análoga significación, excepto en aquellas previsiones en que expresamente se contemplare otro plazo diferente.

2.– La modificación en la naturaleza jurídica o estructura de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia, o un cambio normativo sustancial en la regulación de su Estatuto Jurídico, o una decisión judicial que afectare a dicho Estatuto Jurídico y a sus características, conllevará la inmediata revisión del presente Acuerdo junto con las Organizaciones Sindicales.

3.– El Acuerdo se entenderá prorrogado, expresa y temporalmente, hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituyere.

En Vitoria-Gasteiz, a 12 de febrero de 2007.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

CCOO Comisiones Obreras.

Federación Sindical de Administración Pública. Administración de Justicia.

CSI-CSIF. Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios.

LAB. Langile Abertzaleen Batzordea.

UGT. Unión General de Trabajadores. Federación de Servicios Públicos. Administración de Justicia Euskadi.

I. ERANSKINA

EBAZPENA, 2004KO APIRILAREN 2KOA, GIZA BALIABIDEEN ZUZENDARIARENA. HONEN BIDEZ EZARTZEN DA JUSTIZIA ADMINISTRAZIOAREN MENDEKO LANGILE FUNTZIONARIOEI OPORRAK EMATEKO PROZEDURA ETA HORIETAZ GOZATZEKO ERA

Botere Judizialeko Lege Orokorra eraldatzen duen 19/2003 Lege Organikoa indarrean jarri eta gero, 502.5 artikulua araberan, Euskadiko Autonomia Erkidegoari dagokio bere lurralde-eremuko Justizia Administrazioaren mendeko langileei oporrak emateko prozedura eta horietaz gozatzeko era ezartzen dituzten arauak ematea.

Aipatutako Lege Organikoko 452.3 artikulua ezarzen du idazkari judizialen eginkizunen barruan, Autonomia Erkidegoko eskumendun organoarekin lankidetzan aritzea, Erkidegoek baliabide pertsonal eta materialerako dituzten eginkizunetan eraginkortasuna lortzearen. Justizia Ministerioa lankidetzan horri buruz aritu zen 2004ko urtarrilaren 26an Gobernuak idazkariei igorritako komunikazio batean, eta bertan, lankidetzan horren hainbat xehetasun zehazten dira, eta besteak beste, oporrak eskatzearen berriematea, arduradun funtzionalaren txostenarekin.

Honako Oporretarako Ebazpena ezartzen da Lehendakariaren uztailaren 16ko 7/2001 Dekretuaren bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen, eta otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuak, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen egitura finkatzen duenak, emandako ahalmenekin bat, erakunde sindikalekin negoziatu eta gero (2004ko otsailaren 27ko eta martxoaren 22ko eta 30eko aktak).

1.- Aplikazio-eremua.

Ebazpen hau aplikatuko zaie Justizia Administrazioaren mendean dauden karrerako zein bitarteko funtzionario guztiei, direla Auzitegiko Medikuen Elkargokoak, Prozedura eta Administrazio Kudeaketakoak, Prozedura eta Administrazio Izapidetakoak eta Laguntza Judizialekoak, edota abenduaren 26ko 19/2003 lege organikoko laugarren xedapen gehigarriaren arabera, iraungitzeko eskalen barruan daudenak, eta EAEko zerbitzu, organo eta bulego judizialean lanpostua dutenak.

2.- Egutegiak.

Justizia Ministerioak lanaldi orokorraren iraupenari buruz egindako Ebazpenarekin bat, Giza Baliabideak Antolatze Zuzendaritzak Ebazpen hau aplikagarria den lurralde-eremuan sartuta dauden herri guztietako lan-egutegiak egingo ditu.

ANEXO I

RESOLUCIÓN DE 2 DE ABRIL DE 2004, DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS POR LA QUE SE ESTABLECE LA FORMA DE DISFRUTE Y EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE VACACIONES AL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 19/2003 de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en virtud del artículo 502.5, corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco dictar las normas que establezcan la forma de disfrute y el procedimiento de concesión de las vacaciones al personal al servicio de la Administración de Justicia destinado en el ámbito territorial de esta Comunidad Autónoma.

El artículo 452.3 de la citada Ley Orgánica establece dentro de las funciones de los Secretarios Judiciales, la colaboración con el órgano competente de la Comunidad Autónoma para la efectividad de las funciones que éstas ostentan en materia de medios personales y materiales, colaboración que ha sido objeto de Comunicación del Ministerio de Justicia de fecha 26 de enero de 2004 dirigida a los Secretarios/as de Gobierno en la que se concretan aspectos de dicha colaboración, entre ellos la comunicación de las solicitudes de vacaciones con informe del responsable funcional.

En virtud del Decreto 7/2001, de 16 de julio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y en uso de las facultades conferidas por el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, previa negociación con las organizaciones sindicales (Actas de 27 de febrero, 22 y 30 de marzo de 2004), se establece la presente Resolución de vacaciones:

1.- Ámbito de aplicación.

La presente Resolución será de aplicación a la totalidad de los/as funcionarios/as, de carrera e interinos/as del Personal al Servicio de la Administración de Justicia que ocupen puestos de los Cuerpos de Médicos forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial o que estén integrados en las escalas a extinguir que determina la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 19/2003, de 26 de diciembre, destinados en los servicios, órganos y oficinas judiciales ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.- Calendarios.

La Dirección de Recursos Humanos, a partir de la Resolución del Ministerio de Justicia sobre duración de la jornada general de trabajo, elaborará los calendarios laborales correspondientes a todas y cada una de las poblaciones incluidas en el ámbito territorial de aplicación de la presente Resolución.

Behin lan-egutegiak onartuta, beroriek Pertsonaleko Batzordeei, organo, bulego edo zerbitzu judicial bakoitzeko arduradunei helaraziko zaizkie. Era berean, hiru Lurralde Historikoetako EATetako iragarki-oholetan agertuko dira.

3.- Oporraldia.

3.1.- Justizia Administrazioaren mendeko langile guztiak, urteko, hogeita hamar eguneko opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, edo, zerbitzuan urtebete egin badute 22 egun baliiodunekoak, edo proportzioz dagozkienak, zerbitzuan lan egindako aldia urtebetekoa baino txikiagoa izango balitz.

3.2.- Oporrak ezinbestez gozatuko dira urte naturalaren barruan eta hurrengo urteko urtarrilaren 15era arte.

3.3.- Gainera, Administrazioan ondoren adierazten diren antzinekotasun urteak betez gero, urteko oporraldian gehikuntza bat izateko eskubidea izango da.

- Hamabost urte zerbitzuan: egun baliiodun bat gehiago.
- Hogeitaz urte zerbitzuan: egun baliiodun bi gehiago.
- Hogeitaz bost urte zerbitzuan: hiru egun baliiodun gehiago.
- Hogeitaz hamar urte edo gehiago zerbitzuan: lau egun baliiodun gehiago.

Eskubide hau indarrean jarriko da aipatutako antzinekotasuna bete eta hurrengo urte naturaletik aurrera.

3.4.- Oporren orde zuzen egingo da dirurik eskuratu, ez osorik ezta zati batean ere, urtean zehar lan-kontratu amaitzen zaien bitarteko funtzionarioen kasuetan izan ezik, eta oporraldia osorik gozatu edo bete baldin ez badute. Horretarako beharrezkoa izango da Giza Baliabideen Zuzendaritzako alde aurreko ebazpena.

3.5.- Artikulu honetako aurreko lehen aldean adierazten diren aparteko kasuetan, langileak oraindik hartzeko dituen oporrei dagokien zati proportzionala kobratzeko eskubidea izango du. Lan-kontratu amaitzeko arrazoia langilearen heriotza izanez gero, oinordekoek jasoko dute dagokien ordainketa.

3.6.- a) Ekainaren 1etik irailaren 30era doan denbora-tartean hartuko dira oporrak, eta lehentasunez abuztuan. Edozein modutan ere, oporraldia antolatzen aintzat hartuko dira beti zerbitzuko beharizanak.

Organo, bulego edo zerbitzu judicial bakoitzeko arduradunek egingo dute oporretako taula. Taula hori Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko zaio, zerbitzuaren beharizanei dagokien motibazioekin batera.

b) Oporrak bi zatitan banatuta hartu ahal izango dira, aipatutako epearen barruan. Zati bakoitza bost egun baliiodun eta ondoz ondokoa izango da.

Una vez aprobados los calendarios laborales, se dará traslado de los mismos a las Juntas de Personal, y a los responsables de cada órgano, oficina o servicio judicial. Asimismo, serán expuestos en los tableros de anuncios de las EATs de los tres Territorios Históricos.

3.- Período vacacional.

3.1.- El personal al servicio de la Administración de Justicia tendrá derecho a las vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos prestados durante el año fuese inferior.

3.2.- Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

3.3.- Además en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho a un incremento en los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: un día más hábil.
- Veinte años de servicios: dos días más hábiles.
- Veinticinco años de servicio: tres días más hábiles.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días más hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3.4.- Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, salvo en el caso de funcionarios interinos que en el transcurso del año se produzca la extinción de su relación de empleo, y no hayan disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional, precisándose para ello resolución de la Dirección de Recursos Humanos.

3.5.- En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

3.6.- a) El período vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, preferentemente durante el mes de agosto salvadas en todo momento las necesidades de servicio.

Por parte de los responsables de cada órgano, oficina o servicio judicial se elaborará el cuadro de vacaciones del que, con las motivaciones correspondientes a las necesidades de servicio propio, se dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos.

b) Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Honela, larunbatak ez dira egun baliodontzat hartuko, ordu-tegi bereziek besterik ezartzen ez duten bitartean.

c) Arau orokorra aurreko lerroaldeetan azaldutakoa baldin bada ere, Giza Baliabideak Antolatzeko Zuzendaritzak ekainetik irailera doan denbora-tartetik kanpora astebete eta hilabete bitarteko oporrak hartzeko baimena eman ahal izango du.

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

d) Oporretako taula urteko lehen lauhilekoan egingo da.

3.7.- Oporraldia eta amatasunagatikoko baja batera emanez gero, oporraldia etenda geratuko da eta oporrak amatasunagatikoko baimenaren epean bukatu eta gero hartu ahal izango dira, urte naturalaren barruan edo hurrengo urteko urtarrilaren 15 arte. Era berean, oporraldia etenda geratuko da ospitaleratzea gertatuko balitz, eta alta eman ondoren gozatu ahal izango da, aurreko paragrafoan ezarritako aldi berean.

4.- Oporretarako eskabideak.

Urteko oporretarako proposamenak, bidaliko den ereduaren arabera, Ebazpen honetan finkatutako irizpideekin bat etorriko dira eta organo, bulego edo zerbitzu judizial bakoitzeko arduradunek zerbitzuko beharrezko modu egokian erantzuten zaiela baieztatzen duen txosten bat erantsi eta Giza Baliabideen Zuzendaritzara martxoaren 31 baino lehenago bidaliko dute. Proposamen horiekin batera, alde batetik hauekin bat ez etortzearen eman litezkeen banako erreklamazioak aurkeztuko dira, eta bestetik, ekain, abuztu eta irailetik kanpoko oporraldia hartzeko eskabideak.

Behin oporraldien informazioa jasota, eta maiatzaren 31 baino lehen, langileen ordezkariak emango zaie horren berri.

Giza Baliabideen Zuzendaritza honek oporraldiak ekainaren 30a baino lehen onartu eta gero, hiru Lurralde Historikoetako EATetako iragarki-oholetan agertuko dira.

5.- Lehenatasunerako irizpideak.

Oporraldiei dagokienez interes-gatazkarik izanez gero, aldi bat aukeratzeko ondokoek izango dute lehenatasuna:

- Aurreko urtean organo, bulego edo zerbitzu judizial horren barruan oporraldi hori hartu ez zuenak.
- Eta aurreko lehenatasunari dagokionez berdintasun-egoeran dauden pertsonen artean, gatazka erabakitze-

A estos efectos los sábados no se considerarán días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, la Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar el disfrute de un período entre una semana y de un mes, fuera de los meses entre junio y septiembre.

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 Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha.

d) El cuadro vacacional se establecerá durante el primer cuatrimestre del año.

3.7.- En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente. De igual manera quedará interrumpido el periodo vacacional si durante el mismo se produce un ingreso hospitalario, pudiéndose disfrutar el mismo, una vez se haya producido el alta hospitalaria, en el mismo periodo establecido en el párrafo anterior.

4.- Solicitud de vacaciones.

Las propuestas de vacaciones anuales, según modelo que se remitirá, deberán elaborarse de conformidad con los criterios fijados en la presente Resolución y remitirse con informe de que las necesidades del servicio quedan debidamente atendidas por los/as responsables de cada órgano, oficina o servicio judicial a la Dirección de Recursos Humanos con anterioridad al día 31 de marzo, acompañándose a las mismas las correspondientes reclamaciones individuales que hubiere por falta de vinculación con la propuesta, por un lado, y las solicitudes para el disfrute del periodo vacacional fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por otro.

Una vez recibidos los periodos vacacionales, y con anterioridad al 31 de mayo, se dará traslado de los mismos a los representantes de personal.

Una vez aprobados los periodos vacacionales por esta Dirección de Recursos Humanos antes del 30 de junio, serán expuestos en los tablones de anuncios de las EATs de los tres Territorios Históricos.

5.- Criterios de preferencia.

En supuestos de colisión de intereses respecto de los periodos vacacionales, tendrán preferencia para optar por un determinado período:

- Quién no lo hubiera disfrutado en el año anterior dentro de ese órgano, oficina o servicio judicial.
- Y entre las personas que estén en igualdad de situación respecto a la anterior preferencia, la colisión se

ko irizpidea izango da organo judizialean antzinatasunik handiena daukanari lehentasuna ematea.

6.– Oporraldiaren interpretazioa.

Urtebete baino gutxiago lan egiteagatik, ateratzen den oporraldia egunen kopuru osoaren baliokidea izango ez balitz, zatikia biribildu egingo da egun oso legez, eta ezingo dira urteko konputuan 22 egun baliodunak edo antzinekotasunaren arabera dagozkionak gainditu.

7.– Organo judiziala aldatzeko kasuak.

Oro har, behin oporrak eman ondoren organo judiziala aldatzeak ez ditu oporretarako datak aldatuko, organo judizial berriaren zerbitzu-beharrengatik ez bada. Beharrian horiek organo, bulego edo zerbitzu judizial bakoitzeko dagokion arduradunak, Giza Baliabideen Zuzendaritza honi komunikatu beharko dizkio, eta Zuzendaritza honek bidezko den erabakia hartuko du.

8.– Oporraldien aldaketak.

Behin oporraldiak finkatu ondoren, ezingo dira aldatu, aurreko lerroaldean adierazitako zergatiengatik ez bada, edo hori justifikatu dezaketen inguruabarrak emateagatik. Kasu horretan Giza Baliabideen Zuzendaritza hau jakinaren gainean jarriko da txosten batekin batera bidezkoa den erabakia har dezan. Txosten horretan, organo, bulego edo zerbitzu judizial bakoitzeko arduradunak zerbitzuaren gainean, kasua denean, izan ditzakeen eraginak adieraziko ditu.

decidirá por el criterio de mayor antigüedad en el órgano judicial.

6.– Interpretación del periodo vacacional.

En el supuesto de que por haber trabajado un periodo inferior a un año completo, el periodo vacacional resultante no sea igual a un número entero de días, la fracción se redondeará como día completo, no pudiendo superar en cómputo anual los 22 días hábiles o los que correspondan en función de la antigüedad.

7.– Supuestos de cambio de órgano judicial.

Como regla general, el cambio de órgano judicial una vez concedidas las vacaciones no alterará las fechas señaladas para éstas, salvo necesidades del servicio que deberán ser comunicadas por el responsable de cada órgano, oficina o servicio judicial según corresponda, del nuevo órgano judicial, a esta Dirección de Recursos Humanos, que adoptará la decisión que proceda.

8.– Cambios del período vacacional.

Una vez fijados los periodos vacacionales, no podrán alterarse, salvo por los motivos expuestos en el apartado anterior o por haber sobrevenido circunstancias que lo puedan justificar. En ese caso se pondrá en conocimiento de esta Dirección de Recursos Humanos, junto con un informe del responsable de cada órgano, oficina o servicio judicial, sobre los efectos que, en su caso, pueda ocasionar en el servicio, a fin de que adopte la decisión que proceda.

II. ERASKINA

LANPOSTU GENERIKOEN ETA ESKAKIZUN BEREZIKO LANPOSTUEN KATALOGOA

I.– Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko lanpostu generikoen katalogoa.

1.–	ZLUren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea
2.–	Antolamendurako, Betearazpenerako eta Fiskaltzako ZEPren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea
3.–	LAPZEn Instrukzio Atalaren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea
4.–	Prozesu eta Administrazio Kudeatzailea (AMEE)
5.–	Zerbitzu Erkide Orokorren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea
6.–	Epaitegiaren/Bake Taldearen Prozesu eta Administrazio kudeatzailea
7.–	ZLUren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea
8.–	Antolamendurako, Betearazpenerako eta Fiskaltzako PZEaren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea
9.–	LAPZEn Instrukzio Atalaren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea
10.–	Prozesu eta Administrazio izapidetzailea (AMEE)
11.–	Zerbitzu Erkide Orokorren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea
12.–	Epaitegiko/ Bake Taldeko Prozesu eta Administrazio izapidetzailea
13.–	Antolamendurako, Betearazpenerako eta Fiskaltzako ZEPren laguntzaile judiziala
14.–	LAPZEn Instrukzioko Atalaren laguntzaile judiziala
15.–	Laguntzaile Judiziala (AMEE)
16.–	Zerbitzu Erkide Orokorren laguntzaile judiziala
17.–	Epaitegiaren/Bake Taldearen laguntzaile judiziala

II.– Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Administrazioaren zerbitzupeko eta eskakizun bereziko lanpostuen katalogoa.

1.–	Zuzeneko Laguntza emateko Prozesu Unitateen arduraduna.
2.–	Antolamendurako eta Betearazpenerako ZEPren Atalaren arduraduna.
3.–	LAPZEn Instrukzioko Atalaren arduraduna.
4.–	Fiskaltzako Atalaren arduraduna.
5.–	Zerbitzu Erkide Orokorreko Atalaren arduraduna.
6.–	ZLUren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea.
7.–	Antolamendurako, Betearazpenerako eta Fiskaltzako PZEaren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea.
8.–	LAPZEn Instrukzioko Atalaren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea.
9.–	Prozesu eta Administrazio kudeatzailea (AMEE).
10.–	Zerbitzu Erkide Orokorren Prozesu eta Administrazio kudeatzailea
11.–	Epaitegiko/Bake Taldeko Prozesu eta Administrazio kudeatzailea.
12.–	ZLUren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea.
13.–	Presidentearen/Fiskal Buruaren idazkaria.
14.–	Antolamendurako, Betearazpenerako eta Fiskaltzako PZEaren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea.
15.–	LAPZEn Instrukzioko Atalaren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea.
16.–	Prozesu eta Administrazio kudeatzailea (AMEE).
17.–	Zerbitzu Erkide Orokorren Prozesu eta Administrazio izapidetzailea.
18.–	Epaitegiko/Bake Taldeko Prozesu eta Administrazio izapidetzailea.
19.–	Antolamendurako, Betearazpenerako eta Fiskaltzako ZEPren laguntzaile judiziala.
20.–	LAPZEn Instrukzioko Atalaren laguntzaile judiziala.
21.–	Laguntzaile Judiziala (AMEE).
22.–	Zerbitzu Erkide Orokorren laguntzaile judiziala.
23.–	Epaitegiko/Bake Taldeko laguntzaile judiziala.

III. ERANSKINA

AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN LANSARI TAULA

KIDEGOA PROZESU ETA ADMINISTRAZIO KUDEAKETA	KOD. KATEGORIA	DESTINOA	AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRA		AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN %65	AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN %35
			1.A ATALA	1.B ATALA		
	4050	Bilboko Merkataritza-arloko Epaitegia eta Dekanotza; Bilboko eta Barakaldoko Lehen Auzialdiko Epaitegia; Getxoko Epaitegi Mistoak.	1.783,43	31,83	1.179,92	635,34
	4051;4060	Bilboko JAN, Probintzia Auzitegia, Fiskaltza, Lan-arloko Epaitegia, Adingabeen Epaitegia, Auzietako Epaitegia, eta Bilboko Espetxeratuena Zaintzarako Epaitegia, Barakaldoko Dekanotza eta Fiskaltza.	1.760,32	31,83	1.164,90	627,25
	4140	Gasteizko eta Donostiako Lehen Auzialdiko Epaitegia; Donostiako Merkataritza-arloko Epaitegia.	1.773,32	31,83	1.173,35	631,80
	4141	Gasteizko eta Donostiako Dekanotza, Probintzia Auzitegia, Fiskaltza, Lan-arloko Epaitegia, Auzietako Epaitegia eta Adingabeen Epaitegia; Eibarko Lan-arloko Epaitegia.	1.750,21	31,83	1.158,33	623,71
	4280	Bilboko Komunikazio Ekintzetarako Zerbitzu Erkidea (KEZE).	1.898,96	31,83	1.255,02	675,78
	4290	Barakaldoko KEZEa.	1.875,86	31,83	1.240,00	667,69
	4291	Getxoko Laguntzarako Zerbitzu Erkidea.	1.880,46	31,83	1.242,99	669,30
	4340	Donostiako eta Gasteizko KEZEa.	1.865,75	31,83	1.233,43	664,15
	4400;4410	Bilboko Instrukzioko Epaitegia, Zigor-arloko Epaitegia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Arloko Epaitegia; Barakaldoko Instrukzioko Epaitegia eta zigor-arloko Epaitegia.	1.777,09	31,83	1.175,80	633,12
	4440	Gasteizko eta Donostiako Instrukzioko Epaitegia, Zigor-arloko Epaitegia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren arloko Epaitegia.	1.766,98	31,83	1.169,23	629,58
	4540	Durangoko, Gernikako, Azpeitiko, Bergarako, Eibarko, Irungo, Tolosako . eta Amurrioko Laguntzarako Zerbitzu Erkidea	1.868,92	31,83	1.235,48	665,26
	4560	Probintzietako gainerako Epaitegi Mistoak.	1.776,48	31,83	1.175,40	632,91
	4589, 4599	Bake Epaitegiko ofiziala/idazkaria.	1.777,94	31,83	1.176,35	633,42
	4710	Bilboko Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea.	1.824,51	31,83	1.206,62	649,72
	4711	Donostiako eta Gasteizko Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea.	1.811,24	31,83	1.197,99	645,07
	4750;4760	Bake Epaitegiak.	1.746,45	31,83	1.155,88	622,40
	4789	Kentzeko dagoen Bake Epaitegiko idazkaria.	1.898,44	31,83	1.254,67	675,59

KIDEGO PROZESU ETA ADMINISTRATIO IZAPIDETZA	KOD. KATEGORIA	DESTINOA	AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRA		AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN	AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN
			1.A ATALA	1.B ATALA	%65	%35
	5050	Bilboko Merkataritza-arloko Epaitegia eta Dekanotza; Bilboko eta Barakaldoko Lehen Instanzia; Getxoko Epaitegi Mistoak.	1.540,09	31,83	1.021,75	550,17
	5051;5060	Bilboko JAN, Probintzia Auzitegia, Fiskaltza, Lan-arloko Epaitegia, Adingabeen Epaitegia, Auzietako Epaitegia, eta Bilboko Espetxeratuena Zaintzarako Epaitegia, Dekanotza eta Barakaldoko Fiskaltza.	1.516,98	31,83	1.006,73	542,08
	5140	Gasteizko eta Donostiako Lehen Auzialdiko Epaitegia; Donostiako Merkataritza-arloko Epaitegia.	1.529,98	31,83	1.015,18	546,63
	5141	Gasteizko eta Donostiako Dekanotza, Probintzia Auzitegia, Fiskaltza, Lan-arloko Epaitegia, Auzietako Epaitegia eta Adingabeen Epaitegia; Eibarko Lan-arloko Epaitegia.	1.506,87	31,83	1.000,16	538,55
	5280	Bilboko Komunikazio Ekintzetarako Zerbitzu Erkidea.	1.586,30	31,83	1.051,79	566,35
	5290	Barakaldoko KEZEa.	1.563,20	31,83	1.036,77	558,26
	5291	Getxoko Laguntzarako Zerbitzu Erkidea.	1.567,80	31,83	1.039,76	559,87
	5340	Donostiako eta Gasteizko KEZEa.	1.553,09	31,83	1.030,20	554,72
	5400;5410	Bilboko Instrukzioko Epaitegia, Zigor-arloko Epaitegia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Arloko Epaitegia; Barakaldoko Instrukzioko Epaitegia eta zigor-arloko Epaitegia.	1.533,75	31,83	1.017,63	547,95
	5440	Gasteizko eta Donostiako Instrukzioko Epaitegia, Zigor-arloko Epaitegia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren arloko Epaitegia.	1.523,64	31,83	1.011,06	544,42
	5540	Durangoko, Gernikako, Azpeitiko, Bergarako, Eibarko, Irungo, Tolosako eta Amurrioko Laguntzarako Zerbitzu Erkidea.	1.556,25	31,83	1.032,25	555,83
	5560	Probintzietako gainerako Epaitegi Mistoak.	1.533,15	31,83	1.017,23	547,74
	5710	Bilboko Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea.	1.584,35	31,83	1.050,52	565,66
	5711	Donostiako eta Gasteizko Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea.	1.571,07	31,83	1.041,89	561,02
	5750;5760	Bake Epaitegiak.	1.503,11	31,83	997,71	537,23

KIDEGOA LAGUNTZA JUDIZIALA	KOD. KATEGORIA	DESTINOA	AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRA		AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN	AUTONOMIA MAILAKO OSAGARRI IRAGANKORRAREN
			1.A ATALA	1.B ATALA	%65	%35
	6050	Bilboko Merkataritza-arloko Epaitegia eta Dekanotza; Bilboko eta Barakaldoko Lehen Instantzia; Getxoko Epaitegi Mistoak.	1.367,15	31,83	909,34	489,64
	6051:6060	Bilboko JAN, Probintzia Auzitegia, Fiskaltza, Lan-arloko Epaitegia, Adingabeen Epaitegia, Auzietako Epaitegia, eta Bilboko Espetxeratuena Zaintzarako Epaitegia, Barakaldoko Dekanotza eta Fiskaltza.	1.344,04	31,83	894,31	481,55
	6140	Gasteizko eta Donostiako Lehen Auzialdiko Epaitegia; Donostiako Merkataritza-arloko Epaitegia.	1.357,04	31,83	902,76	486,10
	6141	Gasteizko eta Donostiako Dekanotza, Probintzia Auzitegia, Fiskaltza, Lan-arloko Epaitegia, Auzietako Epaitegia eta Adingabeen Epaitegia; Eibarko Lan-arloko Epaitegia.	1.333,93	31,83	887,74	478,02
	6280	Bilboko Komunikazio Ekintzetarako Zerbitzu Erkidea.	1.482,69	31,83	984,44	530,08
	6290	Barakaldoko KEZEa.	1.459,58	31,83	969,42	521,99
	6291	Getxoko Laguntzarako Zerbitzu Erkidea.	1.464,18	31,83	972,41	523,60
	6340	Donostiako eta Gasteizko KEZEa.	1.449,47	31,83	962,85	518,46
	6400;6410	Bilboko Instrukzioko Epaitegia, Zigor-arloko Epaitegia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Arloko Epaitegia; Barakaldoko Instrukzioko Epaitegia eta zigor-arloko Epaitegia.	1.360,81	31,83	905,22	487,42
	6440	Gasteizko eta Donostiako Instrukzioko Epaitegia, Zigor-arloko Epaitegia eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren arloko Epaitegia.	1.350,70	31,83	898,65	483,89
	6540	Durangoko, Gernikako, Azpeitiko, Bergarako, Eibarko, Irungo, Tolosako eta Amurrioko Laguntzarako Zerbitzu Erkidea.	1.452,64	31,83	964,90	519,56
	6560	Probintzietako gainerako Epaitegi Mistoak.	1.360,21	31,83	904,82	487,21
	6710	Bilboko Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea.	1.411,41	31,83	938,11	505,13
	6711	Donostiako eta Gasteizko Auzitegiko Medikuntzako Euskal Erakundea.	1.398,13	31,83	929,48	500,49
	6750;6760	Bake Epaitegiak.	1.330,16	31,83	885,30	476,70

IV. ERANSKINA

APARTEKO ORDAINSARIEN LANSARI TAULA

KIDEGOA	2007AN IGOKO DEN GUZTIZKO ZENBATEKOA	2007KO APARTEKO ORDAINSARIETAKO BAKOITZEAN JASOKO DEN ZENBATEKOA
Auzitegiko medikuak	425,00	212,5
Kudeaketa Kenduko diren bake idazkariak	268,6	134,3
Izapideak INTko laborategiko langileak	234,6	117,3
Laguntza judiziala	219,3	109,65

V. ERANSKINA

OSAGARRIA SORRARAZTEKO BALDINTZAK ETA HELBURUAK BETE DIRELA EGIAZTATZEN DUTEN DOKUMENTUAK

1.– Helburuak bete izanaren adierazleak.

Akordio honetan jasotzen diren helburuak bete izanaren edo ez bete izanaren adierazleak Bulego Judizialeko, Fiskaltzako edo Zerbitzuko arduradunek, Justizia Saileko arduradunek eta prestakuntzaren tutoreek edo arduradunek emandako txostenaren edo egiaztatgiriaren bitartez zehaztuko dira, baita kasu bakoitzerako ezarri diren bide espezifikoaren bitartez ere.

2.– Osagarria sorraraztea.

2.1.– Adierazitako helburuen dimentsioa eta aniztasuna kontuan hartuta, ezarri da Bulego Judizialaren arduradunak, fiskalburuak, Organoaren zuzendariak eta Justizia Sailaren arduradunak emandako txostenak edo ziurtagiriak eta helburu bakoitzean ezartzen diren adierazleetan aurreikusten den gainerako dokumentazioa aztertutakoan sorraraziko dela osagarria, betiere Eusko Jaurlaritzaren Sailburuordetzaren Giza Baliabideen Zuzendaritzaren iritziz helburua bete bada; orduan aitortuko baita osagarri horretarako eskubidea dagoela.

2.2.– Informazio-prozesua erraztearren, aurreko paragrafoan aipatu diren ziurtagiriek itundutako helburuak organoko edo zerbitzuko funtzionarioek betetzeari dagokionez jazotako gertakariak bakarrik adieraziko dituzte, eta horretarako, aurretiaz diseinatutako formatu bat erabiliko da. Ez-betetzereen bat sortzen bada, arrazoia argi eta garbi justifikatu beharko da. Gauzak horrela, arreta berezia emango zaie lansari-plusaren zati bat edo plusa osorik eten zaien funtzionarioek helburuak bete ote dituzten azaltzen duten adierazleei.

2.3.– Eusko Jaurlaritzaren Justizia Sailburuordetzaren Giza Baliabideen Zuzendaritzari dagokio zenbatekoak indibidualki zehaztea, baita ezartzen diren helburuen betetze-mailaren arabera, zenbateko horiek jasotzeko eskubidea duten funtzionarioak zehaztea ere.

3.– Ebazpen arrazoitua.

Akordio honetan ezarritako helburuak ez betetzeagatik murriztapenen bat aplikatu zaien, edo adierazitako plusa ordaindu ez zaien funtzionarioak biltzen dituen Ebazpen Proposamen arrazoituaren berri eman beharko zaie interesdunari eta Akordio hau sinatu duten Sindikatuei, eta horiek Ebazpen Proposamenari buruz egokitzen jotzen dutenaren gaineko alegazioak egin ahal izango dituzte gehienezko 15 eguneko epe luzaezinean, aipatutako Ebazpen proposamena jasotzen denetik zenbatzen hasita.

4.– Erakundeen laguntza.

Estatuko Administrazioarekin lankidetzan jarduteko berariazko baliabideak hartuko dira ezarritako osagarria aplikatzeko eta bermatutakoa eteteko.

5.– Lansari-osagarria ez onartzea.

Osagarri hori azaroaren 24ko 1909/2000 Errege Dekretuaren 12. artikuluan ezarritako programetan bilduta dagoenez gero, eta antzeko ezaugarriak dituen beste programaren bati metatu ezin zaionez, eta harekin bateragarria ez denez, Administrazioak ez du osagarri hori onartuko kontzeptu berri bat –estatu-mailakoa edo autonomia-mailakoa– ezartzeagatik Justizia Administrazioaren zerbitzupeko funtzionarioen lansari-egituraren aldaketaren bat sortzen bada. Atzerapenak arautuko ditu aipatutako osagarrietako bat bakarrik jaso ahal izateko moduan.

6.– Estatuko arautzeak eragindako aldaketak.

Arestian adierazitako Errege Dekretuan biltzen den osagarrietako baten oinarritzko lansariak igoz, gaur egun aplika daitezkeen lansariak aldatzen baditu Justizia Ministerioak, lansari-egitura aldatu gabe, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila berehala bilduko da Akordio hau sinatu duten Sindikatuekin egokitzen horiek zehazteko eta aplikatzeko; nolahi ere, estatuko aldaketa horrek honako muga hauek izango ditu: estatuko aldaketa horrek ezin izango dio eragin, alde batetik, kidegoen arteko lansarien proportzionaltasunari, eta, bestetik, destinoa kontuan izan gabe langile berriak parekatzeko bitarteko gisa osagarri hori aplikatzearen ponderazio desberdinari; horretaz gain, kontzeptu guztiak batuta, plus hau barne, ateratzen diren guztizko lansari gehienezko muga ezin izango da Euskal Administrazioaren ohiko balorazioaren arauen arabera, Justizia Administrazioaren zerbitzupeko funtzionarioen egungo lanpostuen balorazioa gauzatu izan balitz aterako lirerateen guztizko lansariak baino altuagoa izan.

VI. ERANSKINA

ESKAKIZUN BEREZIKO LANPOSTUETARAKO OSAGARRIAREN BANAKETA TAULA

ESKAKIZUN BEREZIKO LANPOSTUAK	ESKAKIZUN BEREZIKO LANPOSTU KOPURUA, 1. FASEA	ZENBATEKOA LANPOSTU BAKOITZEKO
Unitatearen kudeatzaile arduradunak, euskara dakiten 17 funtzionarioekin edo gehiagorekin		2.845,52
Unitatearen kudeatzaile arduradunak, euskara ez dakiten 17 funtzionarioekin edo gehiagorekin		2.716,18
Unitatearen kudeatzaile arduradunak, euskara dakiten 9tik 16ra arteko funtzionarioekin		2.586,84
Unitatearen kudeatzaile arduradunak, euskara ez dakiten 9tik 16ra arteko funtzionarioekin		2.457,50
Unitatearen kudeatzaile arduradunak, euskara dakiten 8 funtzionarioekin edo gutxiagorekin		2.328,16
Unitatearen kudeatzaile arduradunak, euskara ez dakiten 8 funtzionarioekin edo gutxiagorekin		2.198,81
Ardurapeko lanpostuak, guztira	71	
Euskara dakiten kudeatzaileak	16	2.263,48
Euskara dakiten izapidetzaileak	139	1.642,45
Euskara dakiten laguntza emaile judizialak	62	1.257,95
Euskara jakitea baldintza duten lanpostuak, guztira	217	

ANEXO II

CATÁLOGO DE PUESTOS GENÉRICOS Y SINGULARIZADOS

I.- Catálogo de puestos genéricos al servicio de la Administración de Justicia en el País Vasco.

1.-	Gestor/a Procesal y Administrativo de la UAD.
2.-	Gestor/a Procesal y Administrativo del SCP de Ordenación, Ejecución y Fiscalía.
3.-	Gestor/a Procesal y Administrativo de la Sección de Instrucción del SCPOP.
4.-	Gestor/a Procesal y Administrativo (IVML).
5.-	Gestor/a Procesal y Administrativo del Servicio Común General.
6.-	Gestor/a Procesal y Administrativo de Juzgado/Agrupación de Paz.
7.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo de la UAD.
8.-	Tramitador/a Procesal y Adm. del SCP de Ordenación, Ejecución y Fiscalía.
9.-	Tramitador/a Procesal y Adm. de la Sección Instrucción del SCPOP.
10.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo (IVML).
11.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo del Servicio Común General.
12.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo de Juzgado/Agrupación de Paz.
13.-	Auxiliar Judicial del SCP de Ordenación, Ejecución y Fiscalía.
14.-	Auxiliar Judicial de la Sección de Instrucción del SCPOP.
15.-	Auxiliar Judicial (IVML).
16.-	Auxiliar Judicial del Servicio Común General.
17.-	Auxiliar Judicial de Juzgado/Agrupación de Paz.

II.- Catálogo de puestos singularizados al servicio de la Administración de Justicia en el País Vasco.

1.-	Responsable de Unidades Procesales de Apoyo Directo.
2.-	Responsable de Sección del SCP de Ordenación y Ejecución.
3.-	Responsable de la Sección de Instrucción del SCPOP.
4.-	Responsable de Sección de Fiscalía.
5.-	Responsable de Sección del Servicio Común General.
6.-	Gestor/a Procesal y Administrativo de la UAD.
7.-	Gestor/a Procesal y Administrativo del SCP de Ordenación, Ejecución y Fiscalía.
8.-	Gestor/a Procesal y Administrativo de la Sección de Instrucción del SCPOP
9.-	Gestor/a Procesal y Administrativo (IVML).
10.-	Gestor/a Procesal y Administrativo del Servicio Común General.
11.-	Gestor/a Procesal y Administrativo de Juzgado/Agrupación de Paz.
12.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo de la UAD.
13.-	Secretario de Presidente/ Fiscal Jefe.
14.-	Tramitador/a Procesal y Adm. del SCP de Ordenación, Ejecución y Fiscalía.
15.-	Tramitador/a Procesal y Adm. de la Sección Instrucción del SCPOP.
16.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo (IVML).
17.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo del Servicio Común General.
18.-	Tramitador/a Procesal y Administrativo de Juzgado/Agrupación de Paz.
19.-	Auxiliar Judicial del SCP de Ordenación, Ejecución y Fiscalía.
20.-	Auxiliar Judicial de la Sección de Instrucción del SCPOP.
21.-	Auxiliar Judicial (IVML).
22.-	Auxiliar Judicial del Servicio Común General.
23.-	Auxiliar Judicial de Juzgado/Agrupación de Paz.

ANEXO III

CUADRO RETRIBUTIVO DEL COMPLEMENTO
AUTONÓMICO TRANSITORIO

CUERPO GESTIÓN PROCESAL Y ADMVA.	COD. CATEGORÍA	DESTINO	COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO		65% COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO	35% COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO
			APARTADO 1.A	APARTADO 1.B		
	4050	<i>Mercantil y Decanato de Bilbao; 1.ª Instancia de Bilbao y Barakaldo; . Mixtos Getxo</i>	1.783,43	31,83	1.179,92	635,34
	4051;4060	<i>TSJ, Audiencia Provincial, Fiscalía, Social, Menores, Contencioso y Vigilancia Penitenciaria Bilbao de Bilbao; Decanato y Fiscalía de Barakaldo.</i>	1.760,32	31,83	1.164,90	627,25
	4140	<i>1.ª Instancia de Vitoria y Donostia; Mercantil de Donostia.</i>	1.773,32	31,83	1.173,35	631,80
	4141	<i>Decanato, Audiencia Provincial, Fiscalía, Social, Contencioso y Menores de Vitoria y Donostia; Social de Eibar.</i>	1.750,21	31,83	1.158,33	623,71
	4280	<i>SCAC de Bilbao.</i>	1.898,96	31,83	1.255,02	675,78
	4290	<i>SCAC de Barakaldo.</i>	1.875,86	31,83	1.240,00	667,69
	4291	<i>Servicio Común de Apoyo de Getxo.</i>	1.880,46	31,83	1.242,99	669,30
	4340	<i>SCAC de Donostia y Vitoria.</i>	1.865,75	31,83	1.233,43	664,15
	4400;4410	<i>Instrucción, Penal y Violencia sobre la mujer de Bilbao; Instrucción y Penal de Barakaldo.</i>	1.777,09	31,83	1.175,80	633,12
	4440	<i>Instrucción, Penal y Violencia sobre la mujer de Vitoria y Donostia.</i>	1.766,98	31,83	1.169,23	629,58
	4540	<i>Servicio Común de Apoyo de Durango, Gernika, Azpeitia, Bergara, Eibar, Irun, Tolosa, y Amurrio</i>	1.868,92	31,83	1.235,48	665,26
	4560	<i>Resto Mixtos provincias</i>	1.776,48	31,83	1.175,40	632,91
	4589, 4599	<i>Oficial-Secretario de Juzgado de Paz</i>	1.777,94	31,83	1.176,35	633,42
	4710	<i>Instituto Vasco de Medicina Legal en Bilbao</i>	1.824,51	31,83	1.206,62	649,72
	4711	<i>Instituto Vasco de Medicina Legal en Donostia y Vitoria</i>	1.811,24	31,83	1.197,99	645,07
	4750;4760	<i>Juzgados de Paz</i>	1.746,45	31,83	1.155,88	622,40
	4789	<i>Secretario Juzgado de paz a extinguir</i>	1.898,44	31,83	1.254,67	675,59

CUERPO TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMVA.	COD. CATEGORÍA	DESTINO	COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO		65% COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO	35% COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO
			APARTADO 1.A	APARTADO 1.B		
	5050	<i>Mercantil y Decanato de Bilbao; 1.ª Instancia de Bilbao y Barakaldo; Mixtos Getxo.</i>	1.540,09	31,83	1.021,75	550,17
	5051;5060	<i>TSJ, Audiencia Provincial, Fiscalía, Social, Menores, Contencioso y Vigilancia Penitenciaria Bilbao de Bilbao; Decanato y Fiscalía de Barakaldo.</i>	1.516,98	31,83	1.006,73	542,08
	5140	<i>1.ª Instancia de Vitoria y Donostia; Mercantil de Donostia.</i>	1.529,98	31,83	1.015,18	546,63
	5141	<i>Decanato, Audiencia Provincial, Fiscalía, Social, Contencioso y Menores de Vitoria y Donostia; Social de Eibar.</i>	1.506,87	31,83	1.000,16	538,55
	5280	<i>SCAC de Bilbao.</i>	1.586,30	31,83	1.051,79	566,35
	5290	<i>SCAC de Barakaldo.</i>	1.563,20	31,83	1.036,77	558,26
	5291	<i>Servicio Común de Apoyo de Getxo.</i>	1.567,80	31,83	1.039,76	559,87
	5340	<i>SCAC de Donostia y Vitoria.</i>	1.553,09	31,83	1.030,20	554,72
	5400;5410	<i>Instrucción, Penal y Violencia sobre la mujer de Bilbao; Instrucción y Penal de Barakaldo.</i>	1.533,75	31,83	1.017,63	547,95
	5440	<i>Instrucción, Penal y Violencia sobre la mujer de Vitoria y Donostia.</i>	1.523,64	31,83	1.011,06	544,42
	5540	<i>Servicio Común de Apoyo de Durango, Gernika, Azpeitia, Bergara, Eibar, Irun, Tolosa, y Amurrio</i>	1.556,25	31,83	1.032,25	555,83
	5560	<i>Resto Mixtos provincias</i>	1.533,15	31,83	1.017,23	547,74
	5710	<i>Instituto Vasco de Medicina Legal en Bilbao</i>	1.584,35	31,83	1.050,52	565,66
	5711	<i>Instituto Vasco de Medicina Legal en Donostia y Vitoria</i>	1.571,07	31,83	1.041,89	561,02
	5750;5760	<i>Juzgados de Paz</i>	1.503,11	31,83	997,71	537,23

CUERPO AUXILIO JUDICIAL Y ADMVA.	COD. CATEGORÍA	DESTINO	COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO		65% COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO	35% COMPLEMENTO AUTONÓMICO TRANSITORIO
			APARTADO 1.A	APARTADO 1.B		
	6050	<i>Mercantil y Decanato de Bilbao; 1.ª Instancia de Bilbao y Barakaldo; Mixtos Getxo.</i>	1.367,15	31,83	909,34	489,64
	6051:6060	<i>TSJ, Audiencia Provincial, Fiscalía, Social, Menores, Contencioso y Vigilancia Penitenciaria Bilbao de Bilbao; Decanato y Fiscalía de Barakaldo.</i>	1.344,04	31,83	894,31	481,55
	6140	<i>1.ª Instancia de Vitoria y Donostia; Mercantil de Donostia.</i>	1.357,04	31,83	902,76	486,10
	6141	<i>Decanato, Audiencia Provincial, Fiscalía, Social, Contencioso y Menores de Vitoria y Donostia; Social de Eibar.</i>	1.333,93	31,83	887,74	478,02
	6280	<i>SCAC de Bilbao.</i>	1.482,69	31,83	984,44	530,08
	6290	<i>SCAC de Barakaldo.</i>	1.459,58	31,83	969,42	521,99
	6291	<i>Servicio Común de Apoyo de Getxo.</i>	1.464,18	31,83	972,41	523,60
	6340	<i>SCAC de Donostia y Vitoria.</i>	1.449,47	31,83	962,85	518,46
	6400:6410	<i>Instrucción, Penal y Violencia sobre la mujer de Bilbao; Instrucción y Penal de Barakaldo.</i>	1.360,81	31,83	905,22	487,42
	6440	<i>Instrucción, Penal y Violencia sobre la mujer de Vitoria y Donostia.</i>	1.350,70	31,83	898,65	483,89
	6540	<i>Servicio Común de Apoyo de Durango, Gernika, Azpeitia, Bergara, Eibar, Irun, Tolosa, y Amurrio</i>	1.452,64	31,83	964,90	519,56
	6560	<i>Resto Mixtos provincias</i>	1.360,21	31,83	904,82	487,21
	6710	<i>Instituto Vasco de Medicina Legal en Bilbao</i>	1.411,41	31,83	938,11	505,13
	6711	<i>Instituto Vasco de Medicina Legal en Donostia y Vitoria</i>	1.398,13	31,83	929,48	500,49
	6750:6760	<i>Juzgados de Paz</i>	1.330,16	31,83	885,30	476,70

ANEXO IV

CUADRO RETRIBUTIVO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS

<i>CUERPO</i>	<i>CANTIDAD TOTAL QUE SE INCREMENTA EN EL 2007</i>	<i>A PERCIBIR EN CADA UNA DE LAS PAGAS EXTRAS DEL 2007</i>
<i>Médicos Forenses</i>	425,00	212,5
<i>Gestión</i>	268,6	134,3
<i>Secretarios de Paz a extinguir</i>		
<i>Tramitación</i>	234,6	117,3
<i>Ayudantes de Laboratorio del INT</i>		
<i>Auxilio Judicial</i>	219,3	109,65

ANEXO V

CONDICIONES DEL DEVENGO Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

1.- Indicadores de cumplimiento de objetivos.

Los indicadores del cumplimiento o incumplimiento de los objetivos contenidos en el presente Acuerdo vendrán determinados por los informes o certificaciones emitidos por los Responsables de la Oficina Judicial, Fiscalía o Servicio, Responsables del Departamento de Justicia, así como por los tutores o responsables de formación; además de por aquellos específicos que se hubieren determinado en cada caso.

2.- Devengo del complemento.

2.1.- En atención a la dimensión y variedad de los objetivos señalados, se establece que el devengo del complemento se producirá una vez analizados los informes o certificaciones del Responsable de la Oficina Judicial, Fiscal Jefe, Director del Órgano, Responsables del Departamento de Justicia, así como el resto de la documentación que se prevé en los indicadores que en cada objetivo se establecieren, de forma que se entienda, por la Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Justicia del Gobierno Vasco, cumplido el objetivo, momento en el cual se reconocerá la procedencia del derecho al mismo.

2.2.- A los efectos de simplificar el proceso de informe, las certificaciones a que se refiere el párrafo anterior indicarán únicamente las incidencias que se hubieren producido respecto al cumplimiento por los funcionarios del órgano o servicio de los objetivos pactados, a cuyo efecto se utilizará un formato previamente diseñado. En el caso de que se produjere algún incumplimiento, habrá de justificarse el motivo de forma clara. En este orden de cosas, serán objeto de especial atención los indicadores de cumplimiento respecto de aquellos funcionarios a los que se les hubiere suspendido parcial o totalmente el plus retributivo.

2.3.- La concreción individual de las cuantías, así como de los funcionarios que tuvieren derecho a su percepción, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que se establecieren, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Justicia del Gobierno Vasco.

3.- Resolución motivada.

De la Propuesta de Resolución motivada comprensiva de los funcionarios que fueren objeto de algún tipo de minoración, o no percibo del plus, por falta de cumplimiento de los objetivos determinados en el presente Acuerdo, se dará traslado al interesado y a las Organizaciones Sindicales subscriptoras del presente Acuerdo, los cuales podrán alegar lo que estimaren por conveniente en relación con dicha Propuesta de Resolución en el plazo máximo e improrrogable de 15 días, a contar desde la recepción de la Propuesta de Resolución en cuestión.

4.- Colaboración institucional.

Se adoptarán los instrumentos oportunos de colaboración con la Administración del Estado para la aplicación y la suspensión de la acreditación del complemento establecido.

5.- No reconocimiento del complemento retributivo.

Como quiera que este complemento se trata de un complemento enmarcado en los programas determinados en el artículo 12 del Real Decreto 1909/2000, de 24 de noviembre, no acumulable ni compatible con otros de análogas características, la Administración no efectuará el reconocimiento del mismo desde el momento en que se produjere una alteración de la estructura retributiva de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia por la implantación de un nuevo concepto, bien estatal o autonómico, procediéndose a regularizar los atrasos, de forma que únicamente pudiese percibirse por uno de los complementos señalados.

6.- Modificaciones sobrevenidas de la regulación estatal.

En el supuesto de que el Ministerio de Justicia modificare las retribuciones actualmente aplicables, sin alteración de la estructura retributiva, mediante el incremento de las retribuciones básicas de cualesquiera de los complementos recogidos en el Real Decreto anteriormente citado, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social convocaría de inmediato a las Organizaciones Sindicales subscriptoras del presente Acuerdo al objeto de concretar y aplicar dichas adaptaciones, con los límites de que dicha modificación estatal no podrá afectar a la proporcionalidad de las retribuciones entre los diferentes cuerpos, a la diferente ponderación de la aplicación del presente complemento como instrumento de equiparación de ingresos con independencia del destino y que el límite máximo de las retribuciones totales que resultare, por todos los conceptos, incluido el presente plus, no podrá ser superior a las retribuciones totales que corresponderían en el caso de haberse llevado a efecto una valoración de los actuales puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, conforme a las reglas de valoración ordinarias de la Administración Vasca.

ANEXO VI

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO
PARA LOS PUESTOS SINGULARIZADOS

PUESTOS SINGULARIZADOS	N.º PUESTOS SINGULARIZADOS 1.ª FASE	IMPORTE POR PUESTO
<i>Gestores Resp. Unid. con 17 o más funcionarios con euskera</i>		2.845,52
<i>Gestores Resp. Unid. con 17 o más funcionarios sin euskera</i>		2.716,18
<i>Gestores Resp. Unid. de 9 a 16 funcionarios con euskera</i>		2.586,84
<i>Gestores Resp. Unid. de 9 a 16 funcionarios sin euskera</i>		2.457,50
<i>Gestores Resp. Unid. Hasta 8 funcionarios con euskera</i>		2.328,16
<i>Gestores Resp. Unid. hasta 8 funcionarios sin euskera</i>		2.198,81
<i>Total puestos responsables</i>	71	
<i>Gestores con euskera</i>	16	2.263,48
<i>Tramitadores con euskera</i>	139	1.642,45
<i>Auxilio Judicial con euskera</i>	62	1.257,95
<i>Total puestos euskera</i>	217	