

Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

2309

EBAZPENA, 2010eko martxoaren 26koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Laneko zuzendariarena, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio-ko Lan Kontratudunen Kolektiboentzako, 2010-2011 urteetako, hitzarmen kolektiboaren erregistratu, gordailatu eta argitaratzea (hitzarmen-kodearen zenbakia: 8600612).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariak zuzendaritza honetan 2010eko martxoaren 15an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 16.f artikulua –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena (2009-10-13ko EHAA)– dionarekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-04-02ko EHAA) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-06-06ko BOE) –hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak– lotuta.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85, 88, 89 eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Honen ondorioz, honako hau

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko martxoaren 26a.

Laneko zuzendaria,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

2309

RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio n.º 8600612).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 15 de marzo de 2010 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 16.f del Decreto 538/2009, de 6 de octubre (BOPV de 13-10-2009) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 26 de marzo de 2010.

La Directora de Trabajo,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
ADMINISTRAZIOKO LAN-KONTRATUDUNEN
KOLEKTIBOENTZAKO 2010-2011 URTEETAKO
HITZARMENAREN AURREAKORDIOA

1. artikulua.– Hartzen dituen langileak eta lurraldeak.

1.– Hitzarmen kolektibo honetan Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta bere erakunde autonomiadunetan lan egiten duten lan-kontratudun langile finkoen lan-baldintzak ezarri eta arautzen dira. Ondoren zerrendatzen diren kidegoak ez dira honen eraginpean geratuko:

– Poliziako eta Polizia Ikastegiko lan-kontratudun langile laguntzaileak.

– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-kontratudun langileak, beste hitzarmen kolektibo bat baldin badaukate.

– Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua erakunde publikoari atxikitako langileak.

Hala eta guztiz ere, aurreko lerrokadan ezarritakoaren arabera hitzarmen honetatik kanpo geratzen diren langileak, indarrean jartzeko garaian aplikatzen bazaie, hitzarmen honen pean jarraituko du, harik eta banako eran eta borondatez estatutuko araubidean sartu arte, hala ezartzen baita Euskadiko Osasun Antolamenduaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen hirugarren xedapen gehigarriaren 3. paragrafoan.

2.– Iraupen jakinerako lan-kontratudun langileei hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak, lanaldia, baimenak eta lizentziak aplikatuko zaizkie, hitzarmenean bestelakorik jartzen den kasuetan izan ezik. Era berean, eta gizarte-laguntzei dagokienez, aplikatuko zaizkie, baita ere, mediku-miaketak, istripu-, bizitza- eta erantzukizun zibileko aseguruak, nahitaezko erretiroa, 58. artikulua 1. paragrafoan jasotako aurrerakinak, joan-etorrietarako kalte-ordainak, 61. artikuluko gizarte-funtsaren ondoriozko diru-laguntzak, lan-osasuneko eta laneko arriskuak saihesteko neurriak eta lan-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak.

3.– Batzorde Paritarioak beste lan-kontratudun kolektibo batzuk hitzarmen honi atxikitzea aztertu eta erabaki ahal izango du, baldin eta Autonomia Erkidegoko Administrazioaren menpekoak badira, eta hitzarmen honen baldintza guztiak borondatez onartzen badituzte.

4.– Orobat, Batzorde Paritarioak Autonomia Erkidegoko Administrazioako beste lan-kontratudun langile batzuk hitzarmen honi atxikitzea aztertu eta erabaki ahal izango du, baldin eta berariazko hitzarmen kolektiborik ez badute, eta banan-banan eta bo-

CONVENIO COLECTIVO DE COLECTIVOS
LABORALES AL SERVICIO LA ADMINISTRACIÓN
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI
PARA EL AÑO 2010-2011.

Artículo 1.– Ámbito personal y territorial.

1.– El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral fijo que presta servicios para la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. No es de aplicación a los colectivos que a continuación se detallan:

– Personal laboral auxiliar de policía y de la Academia de policía.

– Personal laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, sujeto a algún otro Convenio Colectivo.

– Personal adscrito al ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Ello no obstante, el personal que conforme a lo previsto en el párrafo anterior no se encuentra sujeto al presente Convenio, y se le estuviera aplicando a la entrada en vigor del mismo, se le mantendrá en su ámbito de aplicación hasta tanto no se produzca la integración individual de carácter voluntario en el régimen estatutario, según señala el apartado 3 de la disposición adicional tercera de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

2.– Al personal contratado en régimen laboral de duración determinada, le serán de aplicación las retribuciones y jornada establecida en el presente Convenio, así como los permisos, salvo en los supuestos del Convenio que expresamente dispongan lo contrario. De la misma forma, y en lo que respecta a atenciones sociales les serán de aplicación las revisiones médicas, seguro de accidentes, vida y responsabilidad civil, jubilación forzosa, anticipos regulados en el artículo 58 apartado 1.º e indemnización por desplazamiento, ayudas económicas derivadas del Fondo Social previsto en el artículo 61, Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales y medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género.

3.– La Comisión Paritaria podrá estudiar y acordar en su caso, la inclusión en el ámbito del presente Convenio de otros colectivos de naturaleza laboral dependientes de la Administración Autónoma que opten por acogerse voluntariamente a la totalidad de las condiciones pactadas en este Convenio.

4.– Asimismo la Comisión Paritaria podrá estudiar y acordar en su caso, la inclusión, en el ámbito del presente Convenio, de aquel personal laboral dependiente de la Administración Autónoma, que no estando sujeto a Convenio Colectivo propio, opte por

rondatez hitzarmen honen baldintza guztiak onartzen badituzte.

2. artikulua.— Iraupena.

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, berariaz beste epe bat ezarri zaien aurreikuspenen kasuan izan ezik.

Bestalde, 61. artikuluan araututako gizarte-funtsak bere baitan hartuko ditu 2010eko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra bitartean izandako gertaerak.

3. artikulua.— Hitzarmenaren salaketa eta luzapena.

Hitzarmen kolektibo honen azken eguna iritsi baino bi hilabete aurretik alderdietako batek ere berariaz salatzen ez badu, isilbidez urtebeteko ondoz ondoko aldietarako luzatu dela ulertu beharko da.

Hitzarmena salatu ondoren ere, indarrean jarraituko du, ordezkaturako duen hitzarmena lortu arte.

4. artikulua.— Xurgapena eta konpentsazioa.

Hitzartutako baldintzak osotasunean hartu behar dira, ezingo dira bereizita hartu eta urte osorako izango dira; hitzarmen honek xurgatu egingo ditu indarrean jartzen denean indarrean dauden beste baldintza guztiak.

5. artikulua.— Interpretazio sistematikoa eta integratzailea.

Hitzartutako baldintza guztiak osotasunean ulertu eta aplikatu behar dira. Hitzarmenean aurki daitezkeen ahazturak, hutsuneak eta anbiguotasunak ezin dira interpretatu hitzartutakoaren esangura orokorraren aurka.

6. artikulua.— Laneko auziak.

Hitzarmena izenpetzen duten alderdiek elkarrizketabidea agortzeko konpromisoa hartzen dute, neurri zigorzaileak edo auzi kolektiboetara jo aurretik.

7. artikulua.— Ukaezintasuna.

Deuseza eta ez-eginaren parekoa izango da langileek hitzarmen honetatik datozkien onurei uko egitea. Deusezak eta ezarri ez izanaren parekoak eta ondoriorik gabekoak izango dira, halaber, langileei baldintza txarragoak dakartzkieten akordio, ebazpen edo klausulak.

8. artikulua.— Batzorde Paritarioa.

1.— Hitzarmen honen interpretazio, indarraldi eta aplikazioaren inguruan sor daitezkeen arazoak aztertu eta ebazteko, batzorde paritario bat osatuko da.

acogerse voluntaria e individualmente a la totalidad de las condiciones pactadas en este convenio.

Artículo 2.— Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto en aquellas previsiones en las que expresamente se contemple otro plazo distinto.

El Fondo social regulado en el artículo 61 dará cobertura a supuestos de hecho acaecidos entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3.— Denuncia y prórroga del convenio.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediase denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su vencimiento.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio.

Artículo 4.— Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas formarán un todo único e indivisible y serán consideradas globalmente, en conjunto anual, absorbiéndose todas las otras existentes a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5.— Interpretación sistemática e integrativa.

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

Artículo 6.— Conflictividad laboral.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía de diálogo, antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

Artículo 7.— Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y no hecha la renuncia, por parte de los trabajadores y las trabajadoras, de cualesquiera de los beneficios establecidos en el presente Convenio, tachándose asimismo de nulidad y considerándose no dispuestos y sin efecto alguno, los acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 8.— Comisión Paritaria.

1.— Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, se constituya una

Hitzarmen honen peko langileei dagozkien bestelako lan-arazoak ere aztertuko ditu batzorde honek.

2.– Batzorde Paritarioak hiru kide titular izango ditu. Kideok hitzarmena izenpetu duten alde guztiak ordezkatzeko dituzte: administrazioa eta sindikatuak. Gainera, alderdi biek aholkulari bat ere izendatu ahal izango dute.

3.– Lehenengo paragrafoan aipatutako arazo guztiak Batzorde Paritarioak ikusiko ditu alde aurretik.

4.– Batzorde Paritarioa biltzeko deia idatziz egin dezake alderdietako edozeinek, bilera-eguna baino hamabost egun lehenago gutxienez. Aztertu behar diren gaiak zehatz-mehatz adierazi beharko dira gainerendian, eta bai bilerarako eguna eta lekua ere. nahitaezkoa da bi alderdiek parte hartzea.

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

5.– Batzorde Paritarioan ez bada akordiorik lorzen, alderdi biek bitartekaritzara joko dute.

Horretarako proposatutako hirukotetik aukeratu beharko da bitartekaria, eta Batzorde Paritarioaren akordioz izendatuko da.

I. TITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

9. artikulua.– Lana antolatzea.

Indarrean dauden legeen arabera, lana antolatzea Administrazioaren ez beste inoren ahalmena da, eta horren aplikazio praktikoa hitzarmen honen eraginpeko administrazio-esparruetako unitate organikoetako buruei dagokie; hori guztia langileei aitortzen zaizkien entzunaldi, aurretiazko kontsulta eta informaziorako eskubide eta ahalmenen kaltetan joan gabe, hala baitago ezarrita martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bitartez onarturiko Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 40., 41. eta 64.1 artikuluetan.

II. TITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA

10. artikulua.– Antolaketa azterketa eta lanpostuen zerrenda berri bat prestatzea

Lanpostuei buruzko azterketa langileengandik beregandik jasotzen den informazioan oinarrituko da. Informazio-bilketa kasuan kasuko zereginen galderasortzen bitartez egingo da, eta, horretarako, sinpli-

Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en el ámbito del Convenio.

2.– La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, Administración y representación sindical. Igualmente, ambas partes podrán nombrar un asesor o una asesora.

3.– Todas las cuestiones descritas en el apartado 1 serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria.

4.– La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

5.– En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a mediación.

El mediador o la mediadora deberá nombrarse entre la terna que se proponga al efecto, y se designará por acuerdo de la Comisión Paritaria.

TÍTULO I

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.– Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a las personas titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras en los artículos 40, 41 y 64.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

TÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.– Estudio organizativo y elaboración de una nueva relación de puestos de trabajo.

El estudio de los puestos de trabajo se basará en la información que se recoja de los propios trabajadores. La recogida de información se realizará mediante los correspondientes cuestionarios de tareas, para lo

fikatu egingo da terminologia. Azterketa horretan, gainera, funtzionarioentzako 2007. urteko lanpostuen zerrenda eragin zuen prozesuan azterketatik kanpo geratu ziren funtzionarioen lanpostuak ere sartuko dira.

Lanari dagokionez –lanpostuen jarduera–, honako alderdi hauek aztertuko dira:

- Lanpostuak, eginkizun komunak dituzten dotazioen taldekatze gisa ulertuta.

- Egiturari buruzko proposamena egingo da lanpostu horiek kokatuta dauden unitate organikoetan.

- Dotazio-kopurua lan-kargaren hasierako zenbatespen baten bidez justifikatuko da.

- Azkenik, lanpostuak txostenak egingo dira, antolaketa-azterketatik ateratzen diren datuekin, eta lan-kontratudunen arloko lanpostuak identifikatzeko eta diseinatzeke irizpideak finkatuko dira.

Lanpostu horiek betetzeko eskakizunei dagokienez, soslaiko honako betekizun hauek zehaztuko dira:

- Titulazioak.

- Lanposturako eskatuko diren ezagutzak.

- Dotazioetako zereginak betetzeko berriazko ezagutzak (horiek eskatzea bidezko denean).

- Hirugarren hizkuntza, beharrezkoa bada.

- Informatikako eta aplikazio berezien inguruko ezagutzak.

- Laneko esperientzia kualifikatua, eskatzen den titulazioaren ezagutza-arloekin bat datorrena.

Gai horiek guztiak lanpostuei buruzko monografiaren edukian jasoko dira.

Azterketa horren emaitzan oinarrituta, lan-kontratudun langileentzat erreserbatutako lanpostuen zerrendari buruzko proposamena egingo da, eta langileen ordezkarietara berri emango zaie.

2.– Antolaketa azterketatik aterako diren lanpostuen zerrenden onarpena, honako prozedura honi lotuko zaio:

a) Administrazioak lan-kontratudun langileen lanpostuen zerrenda berriari buruzko proposamena prestatuko du.

b) Proposamena lanpostuen zerrenda horretako aldaketek eragindako pertsonetara helaraziko zaie, hila-beteko epean egoki irizitako alegazioak aurkeztu ahal izan ditzaten.

Era berean, aldaketa horiek langileen ordezkarietara helaraziko zaizkie, aurreko paragrafoan aurreikusitako epean egoki irizitako alegazioak aurkeztu ahal izan ditzaten.

que se simplificará la terminología. En dicho estudio se incluirán los puestos de personal funcionario que quedaron fuera de estudio en el proceso que dio lugar a la Relación de Puestos de Trabajo para el personal funcionario del año 2007.

En relación con el trabajo -actividad de los puestos de trabajo-, se van a estudiar los siguientes aspectos:

- Los puestos, entendidos como una agrupación de dotaciones con funciones comunes.

- Ser hará una propuesta de estructura en las unidades orgánicas en las que se ubican los puestos.

- Se justificará el número de dotaciones por una primera estimación de carga de trabajo.

- Finalmente, se elaborarán Informes por puesto, con los datos resultantes del estudio organizativo, y se fijarán criterios para la identificación y diseño de puestos de naturaleza laboral.

En relación con los requisitos para el desempeño de los puestos, se van a concretar las siguientes especificaciones de perfil:

- Titulaciones.

- Conocimientos exigidos por el puesto de trabajo.

- Conocimientos específicos (cuando sea pertinente) para el desempeño de las tareas de las dotaciones.

- Tercer idioma en caso de ser necesario.

- Conocimientos informáticos o de aplicaciones específicas.

- Experiencia laboral cualificada, en consonancia con las áreas de conocimiento de la titulación requerida.

Todas estas cuestiones formarán parte del contenido de las monografías de los puestos.

Basado en el resultado de este estudio, se elaborará una propuesta de Relación de puestos de trabajo reservados a personal laboral, que será objeto de consulta con la representación de personal.

2.– La aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo resultantes del estudio organizativo se ajustará al procedimiento siguiente:

a) Propuesta de nueva Relación de Puestos de Trabajo para personal laboral formulada por la Administración.

b) Traslado de la propuesta a las personas afectadas por las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo a fin de que en el plazo de un mes puedan presentar las alegaciones que consideren convenientes.

Así mismo, se dará traslado de las modificaciones a los representantes de personal para que en el plazo previsto en el párrafo anterior puedan formular las alegaciones que consideren oportunas.

c) Kasuan kasuko eskuliburua prestatu eta Balorazio Batzordea eratu baino lehenago, lanpostuen behin-behineko balorazioa egingo da, bai eta kasuan kasuko erreklamazio-prozesua ere, eta, hori egin eta gero, lanpostuen behin betiko balorazioa egin behar da.

d) Lanpostuen zerrenda behin betiko onartuko da.

3.– Funtzionarioen arloko lanpostuak.

Nahiz eta lan-kontratudun langileek bete, beren eginkizunen izaera dela eta, funtzionarioentzat erreserbatu behar diren lanpostuak identifikatuko dira. Lan-kontratudun langileen lanpostuen zerrendan erantsiko dira, «funtzionario bihurtzeko» adierazpenarekin.

Lanpostu horiek betetzen dituzten lan-kontratu finkodun langileek lanpostu horietan iraun ahal izango dute, beren lan-kontratuko harreman juridikoa gordez, edo, bestela, eskatzen diren titulazio-eskakizunak betetzen badituzte, funtzionario-izaerara iristeko hautaprobetan parte hartzea aukeratu ahal izango dute, Administrazioak horretarako deia egiten duenean.

Ez zaie aplikatuko paragrafo honetan ezarritakoa beste organo batzuei atxikitako lanpostuei, hau da, eskaintzen duten zerbitzuaren ezaugarriak direla eta, lege-aginduz lan-kontratudunen arlokotzat sailkatu behar direnei. Horrelako lanpostuak identifikatzen direnean, eta haien zereginetatik legez funtzionarioen kidego bati egotzitako eginkizunak ondorioztatzen badira, lanpostu horiek lan-kontratudun langileen lanpostuen zerrendan erantsiko dira, «iraungitzeko» adierazpenarekin.

11. artikulua.– Lanpostuen zerrendak.

Lanpostuen zerrendak langileen egiturak zentzuz bideratzeko oinarritzko tresnak dira, eta, bestalde, haiek kudeatzeko prozedura azkarrak behar dira. Prozedura horiek langileen ordezkariarekin kontsultatuko dira honela:

1.– Sail bakoitzeko lanpostuen zerrendetako zirriborroei buruzko agiriak emango zaizkie sindikatueta-ko ordezkariari, honako irizpide hauen arabera:

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

- Sailaren txosten arrazoitua.
- Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren txosten arrazoitua.
- Eragindako langileak atxikitzeko proposamena.
- Lanpostuen zerrenda aldatzeko proposamenaren zirriborroa.
- Organigramak eta monografiak; lehengoak eta berriak.

c) Previa elaboración del correspondiente Manual y constitución del Comité de Valoración, se procederá a la valoración provisional, con su correspondiente proceso reclamaciones que dará lugar con posterioridad a la valoración definitiva de los mismos.

d) Aprobación definitiva de las relaciones de puestos de trabajo.

3.– Puestos de naturaleza funcional.

Se identificarán los puestos que, aunque desempeñados por personal laboral, por la naturaleza de sus funciones, deban reservarse a personal funcionario. Se incluirán en la RPT del personal laboral, con la declaración «a funcionarizar».

El personal laboral fijo que los desempeñan podrán permanecer en los mismos, manteniendo su relación jurídica laboral u optar, si reúnen los requisitos de titulación exigibles para ello, por participar en los procesos selectivos para acceder a la condición de personal funcionario que la Administración convoque a tal efecto.

No se aplicará lo establecido en este apartado a los puestos adscritos a órganos que, por las características del servicio que presten, por imperativo legal deber ser calificados de naturaleza laboral. Cuando se identifiquen puestos, de cuyas tareas se deduzcan funciones que han sido legalmente atribuidas a un Cuerpo de funcionarios, éstos se incluirán en la RPT del personal laboral, con la declaración «a extinguir».

Artículo 11.– Relaciones de puestos.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo, como instrumento fundamental de racionalización de las estructuras de personal que requiere el establecimiento de procedimientos ágiles en cuanto a su gestión, serán objeto de consulta con la representación del personal en los siguientes términos:

1.– Entrega a la representación sindical de la documentación relativa a los borradores de RPT correspondientes a cada Departamento, de conformidad con los siguientes criterios:

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

- Memoria motivada del Departamento.
- Informe motivado de la Dirección de Función Pública.
- Propuesta de adscripción personal afectado.
- Borrador de propuesta de modificación RPT.
- Organigramas y monografías, anteriores y nuevos.

1.2.– Aldaketa nabarmenik ez dakarten proposamenen kasuan, agiri hauek baino ezin dira eskatu: sailaren txostena, LPZren zirriborroa eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren txostena.

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

3.– Lanpostuen zerrenden zirriborroei buruzko agiriak Lan Harremanen Zuzendaritzak sindikatuiei eman eta gero, sindikatuok, ordezkariaren gehiengoaren akordioz, agiriok osatu gabe daudela erabakitzen badute, aurreko paragrafoan ezarritakoarekin bat etorritik, modu arrazoituan jakinaraziko diote zuzendaritzari aurreko paragrafoan ezarritako epearen hasierako sei egunetan.

4.– Sindikatu alegazio-egileetako batek hala eskatuz gero, bilera deituko da LPZ eraldatzeko proposamenen eta aurkeztutako alegazioen gainean eztabaidatzeko, eta espedientean idatzirik utziko dira aurkeztutako iritzia. Horretarako Administrazioak txosten bat eman behar du, eta hori langileen ordezkarietara helaraziko zaie.

5.– Kontuan harturik, bestalde, lanpostuen zerrenden prozedura hitzarmen honen indarraldia baino luzeagoa dela, aipatutako aldaketak erregulatzen dituen arau berezian, gutxienez, artikulua honetako edukia sartuko duela agintzen du Administrazioak, arau hori osatzeko. Esandako araua argitaratu artean, testu hau egongo da indarrean.

12. artikulua.– Langileriaren sailkapena, iraupearen arabera.

Iraupenaren arabera, kontratua izan daiteke finkoa, mugagabea de aldi baterakoa.

Iraupenari edo egonaldiari begira kontratuan inolako modalitate berezirik hitzarturik ez daukaten lanpostuak finkotzat joko dira.

Epai-bidez izaera hori aitortuta duten langileak dira mugagabeak, eta betetzen duten lanpostuan jardungo dute harik eta lanpostuak betetzeko arauzko prozeduraren bitartez behin betiko betetzen den arte.

Iraupen mugatuko kontratazioen erregulazio eta modalitateei dagokienez, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren arauzko xedapenetan agindutakora joko da.

13. artikulua.– Langileen sailkapena, burutzen dituzten zereginen arabera.

1.– Hitzarmen honen peko langileak I. eranskinan agertzen diren talde eta kategorietan sailkatuko dira.

1.2.– En el supuesto de propuestas que no contuvieran cambios significativos únicamente sería exigible la memoria del Departamento, el borrador de RPT y el informe de la Dirección de Función Pública.

2.– Plazo de 15 días para formulación por escrito de alegaciones por las centrales sindicales, salvo acuerdo de las partes para reducir el plazo.

3.– En el supuesto de que, entregada por la Dirección de Relaciones Laborales a la representación sindical la documentación relativa a los borradores de RPTs, ésta, por acuerdo de mayoría de la representación, estimara que la misma es incompleta, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, procederá a comunicarlo de forma motivada dentro de los seis primeros días del plazo establecido en el apartado anterior.

4.– Cuando alguna de las centrales sindicales alegantes así lo solicite, se procederá a la convocatoria de reunión sobre los contenidos de las propuestas de modificación de la RPT y las diversas alegaciones presentadas, dejando constancia en el expediente de las posiciones manifestadas, mediante informe que emitirá la Administración, y del que se dará traslado a la representación del personal.

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

Artículo 12.– Clasificación del personal por razón de permanencia.

En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Se considerará como fijo de las correspondientes plantillas, todo aquel personal contratado sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración y su permanencia en el trabajo.

Se considerará como indefinido el personal que tenga tal condición reconocida judicialmente y desempeñará el puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva por los procedimientos reglamentarios de provisión.

En cuanto a las modalidades y regulación de las contrataciones de duración determinada se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones normativas que resulten de aplicación.

Artículo 13.– Clasificación del personal por realización de funciones.

1.– El personal acogido a este Convenio se clasificará en los grupos y categorías profesionales que figuren en el anexo I.

2.- Horretarako eratzen den balorazio-batzordeari dagokio lanbide-kategoria berriak sartzea, hau da, lana antolatzeko beharrezkoengatik edo hitzarmen honetan kolektibo berriak sartzegatik sortu behar diren kategoria berriak.

3.- Orobat, antolamendu-arrazoiengatik atzerazinak diren lanpostu-berrazterketak batzorde tekniko horri dagozkio. Dena dela, aldaketa nabarmenak gertatzen direnean izango da, hots, postuen zereginak aldatu edo zeregin gehiago metatzen direnean.

Lanpostuak berraztertzeke ekimena sailei eta erakunde autonomiadunei dagokie, zerbitzu-zuzendaritzen edo langile-arloko organoen bitartez, bai beren kabuz edo lanpostua betetzen duen pertsonaren eskariz. Eta baita Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari.

Nolanahi ere, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak baloratu beharreko lanpostuen zerrenda prestatuko du. Gero, Lan Harremanen Zuzendaritzak proposamena eta txostena ordezkariak handieneko sindikatu-ei bidaliko dizkie, Administrazioaren proposamenari egoki irizitako ekarpenak egin diezazkioten. Hori guztia ikusita, Funtzio Publikoaren Sailburuordeak ebazpen bat hartuko du, bertan Balorazio Batzordeak berraztertu behar dituen postuak adieraziko dira, eta ezezkoa denean, ebazpen arrazoitua bidaliko die interesdunei eta sindikatu-ei.

Balorazio Batzordeak aipaturiko ebazpenean sarrituriko postuak baloratuko ditu. Baloratu ondorengo proposamena Justizia eta Herri Administrazioako sailburuari igorriko zaio, berari baitagokio proposamena Jaurlaritza Kontseiluan, onartzeko, aurkeztea.

Behin lanpostuen zerrendaren aldaketa onartu ondoren, lanpostua betetzen duenaren lan-kategoria ere aldatuko da hala badagokio.

4.- Balorazio Batzordea zortzi kidez osatuko da, lau langileen izenean eta beste lauak Administrazioarenean. Organoko idazkaria Administrazioako ordezkarietako bat izango da.

Langileen ordezkariak izendatzeko proposamena sindikatu-ei egin behar dute aho batez. Hain zuzen, hitzarmen honen esparruan % 10etik gorako ordezkariak duten sindikatu-ei, garaian garaiko hauteskunde sindikalen emaitzekin bat. Ezartzen den epean adostasunik lortu ezean, Administrazioak hots egingo die sektorean ordezkariak gehien lortu duten sindikatu-ei, beti ere gutxienez % 10 lortu badute, sindikatu bakoitzetik ordezkari bat izenda dezaten. Eskaturiko

2.- Corresponde a la Comisión de Valoración constituida al efecto introducir las nuevas categorías profesionales que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos en el presente convenio.

3.- Asimismo le corresponderá proceder a las revisiones puntuales de puestos de trabajo que la Organización demande con carácter inaplazable. En todo caso, se trata de supuestos en que concurran alteraciones substanciales, sea por cambio de contenido de los puestos y/o acumulación de nuevas funciones o condiciones.

La iniciativa de la revisión de puestos de trabajo corresponderá a los Departamentos y Organismos Autónomos, a través de las Direcciones de Servicios o de los órganos competentes en materia de personal, bien de oficio o a solicitud de la persona ocupante del puesto de trabajo, o a la Dirección de Función Pública.

En todo caso, la Dirección de Función Pública elaborará la propuesta de puestos que deben ser objeto de valoración. Con posterioridad, la Dirección de Relaciones Laborales dará traslado de la propuesta y de los informes elaborados al efecto a las centrales sindicales representativas, al efecto de que efectúen las aportaciones que estimen oportunas a la propuesta de la Administración. A la vista de todo ello, la Viceconsejería para la Función Pública adoptará resolución con indicación de los puestos que deben ser objeto de análisis por la Comisión de Valoración, enviando, en caso de denegación, resolución motivada a las personas interesadas y a las centrales sindicales.

La Comisión de Valoración procederá a la valoración de los puestos incluidos en la mencionada resolución. Del resultado de la valoración se elevará propuesta a la Consejera o Consejero de Justicia y Administración Pública a quien corresponde la presentación ante el Consejo de Gobierno para su aprobación.

Una vez aprobada la modificación correspondiente en la RPT, se procederá a modificar, en su caso, la categoría laboral de la persona ocupante del puesto de trabajo.

4.- La Comisión de Valoración estará integrada por ocho miembros titulares, cuatro corresponderán a la representación del personal y otros cuatro a la Administración. La Secretaría del órgano recaerá en una de las personas representantes de la Administración.

La propuesta de designación de la representación del personal corresponderá, por acuerdo unánime, a los sindicatos con representación igual o superior al 10 por 100 en el ámbito correspondiente al presente convenio, de conformidad con los resultados de las elecciones a órganos de representación vigentes en cada momento. Si no hubiera acuerdo en el plazo que al efecto se establezca, la Administración emplazará a los sindicatos con mayor representatividad en el sec-

gutxienekoa duten sindikatuak gutxiago badira, ordezkariatarik handiena duenaren esku egongo da bigarren ordezkaria izendatzea, eta hortik aurrera modu berean jokatu da.

Bilerak egin ahal izateko, lehenengo deialdian gutxienez bost kide azaldu behar dira, idazkaria barne; horietatik gutxienez bi langileen ordezkari eta beste bi Administrazioaren aldetik. Bigarren deialdian, kideen erdiak azaltzen badira, idazkaria barne, nahikoa izango da.

III. TITULUA

LANPOSTU HUTSAK ETA LANPOSTU BERRIAK BETETZEA

14. artikulua.– Enplegu publikoko eskaintza.

2011. urtean zehar, lan-kontratudunen arloko 120 lanposturen enplegu publikoko eskaintza egingo da. Enplegu-eskaintza horretan, une honetatik enplegu publikoko eskaintza egin arte gertatzen diren lanpostu huts begetatiboak erantsiko dira.

Aldez aurretik, lekualdatze-lehiaketako eta barne-sustapeneko prozesu bat ere egingo da.

Deialdi horietako oinarriak langileen ordezkariekin negoziatuko dira.

15. artikulua.– Bete gabeko postuak eta lanpostu berriak betetzea.

1.– Betetzeke dauden edo sortu berriak diren postuen berri langileen ordezkarietara eman beharko zaie Batzorde Paritarioaren bitartez, egoera berezietan izendapen librekotzat jotzen direnena izan ezik. Beharlekuetan ere jarri ahal izango dira deialdiak jendaurrean, ahalik eta langile gehienei jakinarazteko.

2.– Aurreko paragrafoan aipatzen diren postuak hitzarmen honen esparruko langile finkoei eskainiko zaizkie, baldin eta eskaria egiterakoan gutxienez bi urteko antzintasuna badaukate, eta lanposturako eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte, inolaz ere ukatu gabe HABEko postuetarako Kultura eta Turismo sailburuaren 1991ko ekainaren 13ko Aginduaren lehenengo artikuluan esaten dena (ekainaren 19ko EHAA). Administrazioak, langileen ordezkarietara entzunda, prestatuko dizkie probak hautagaiei, lan-kategoria eta postua aintzat hartuta. Behin probak egin eta gero, ez bada langileen artean hautagai egokirik aurkitzen, plaza deialdi publikora aterako da.

tor, siempre que hubieran alcanzado al menos el 10 por 100 en el mismo, para que procedan a la designación de un o de una representante titular por cada uno de ellos. Si fuera menor el número de representaciones sindicales que tuvieran el mínimo de audiencia exigido, corresponderá al sindicato con mayor representatividad la designación de un segundo o de una segunda representante titular y así sucesivamente.

A efectos de la celebración de sesiones, se requerirá en primera convocatoria la asistencia de al menos cinco miembros, incluido el Secretario o la Secretaria, entre quienes deberá haber al menos dos representantes del personal y dos de la Administración. En segunda convocatoria será suficiente la asistencia de la mitad de vocales, incluido el Secretario o la Secretaria.

TÍTULO III

PROVISIÓN DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 14.– Oferta de Empleo Público.

Durante el año 2011 se llevarán a cabo una Oferta de Empleo Público de 120 plazas de carácter laboral. En ella se añadirán en todo caso las vacantes vegetativas que se produzcan desde ahora hasta la Oferta de Empleo Público.

Con carácter previo, se realizará un proceso de concurso de traslados y de promoción interna.

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

Artículo 15.– Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.

1.– Cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación, salvo los que excepcionalmente se califiquen de libre designación, será comunicado a la representación del personal a través de la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en todos los centros de trabajo.

2.– Las plazas a que se refiere el apartado anterior se ofertarán al personal fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que, en el momento de hacer la solicitud, acredite una antigüedad mínima de dos años y reúna los requisitos exigibles para la plaza convocada, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo primero de la Orden de 13 de junio de 1991, del Consejero de Cultura y Turismo (BOPV de 19 de junio), en el supuesto de plazas de HABE. Los aspirantes serán sometidos a aquellas pruebas selectivas que la Administración, oída la representación del personal considere necesarias en concordancia con la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar. En el supuesto de que, una vez desarrolladas las pruebas, no se encontrara persona apta entre el personal, se sacará la plaza a convocatoria pública.

3.– Goragoko kategoriaren eginkizunak egitearen poderioz ez da finkatuko behin-behingo betetzen ari den postuaren kategoria –Langileen Estatutuaren 39.4 artikulua–; horretarako, aurreko puntuan ezarritako prozedurari jarraitu beharko zaio.

4.– Aurreko puntuetan adierazitako hautaketa-prozeduren deialdietan hurrengo datu hauek jakinaraziko dira ezinbestez:

a) Betetzeke dauden postuen kopurua eta horien ezaugarriak; eta, batik bat, postu horiei dagozkien kategoria profesionala, soldata eta beharlekua.

b) Hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak.

c) Hautatzeko sistema, horren urratsak eta proben balorazioa.

d) Hautaketa-programak eta balorazio-baremoak.

e) Epaimahaiaren osaera.

5.– Hauta-probetarako epaimahai guztietan langileen ordezkari bat egon behar da.

6.– Langileen ordezkariak deialdien oinarri orokorre buruzko irizpena eman behar dute argitaratu aurretik.

7.– Edonola ere, langileen ordezkariak parte hartuko dute lanpostu hutsak indarrean dagoen araubide juridikoarekin bat datorren aldi baterako edozein kontratazio-motaren bitartez betetzeko hautaketa-prozesuetan.

8.– Administrazioak erabiltzen diren aldi baterako kontratu-ereduen kopiak erakutsiko dizkie langileen ordezkariari, eta gauzaturiko aldi baterako kontratazioei buruzko argibideak aldiro-aldiro emango dizkie.

9.– Izendapen libreko lanpostuak betetzeko izendatzen diren pertsonak nahierara kendu ahal izango dira postutik. Kasu horretan, izendapenaren aurretik betetzen zuten lan-kategoriara itzuliko dira, non eta ez duten barne-hautabidetik beste postu bat lortu, orduan horretara joango dira. Antzinasunari dago-kionez, izendapen libreko postuan emandako denbora langilearen berezko kategoriakoa izango balitz bezala zenbatuko da. Izendapen libreko postuan aritzeak ez du lanbide-kategoria hori finkatzen, ezta horri dagozkion lansariak ere.

16. artikulua.– Probaldia.

Probaldia ezingo da inolaz ere sei hilabetetik gora-koa izan tituludun teknikarientzat, ez eta bi hilabete-

3.– El desempeño de funciones de superior categoría, regulado en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso consolidará la categoría del puesto transitoriamente desempeñado, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido en el apartado anterior.

4.– En las convocatorias de los distintos procedimientos selectivos descritos en los apartados anteriores se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

a) Número y características de las plazas vacantes y, especialmente, la categoría profesional, salario y centro de trabajo en que ha de cubrirse la vacante.

b) Requisitos exigidos a los candidatos y a las candidatas.

c) Sistema de selección y forma de desarrollo y valoración de las pruebas.

d) Programas de selección y baremos de valoración.

e) Composición del Tribunal.

5.– En todos los Tribunales de Calificación de pruebas selectivas, deberá estar presente una persona en representación del personal.

6.– Las bases generales de las convocatorias serán informadas previamente por la representación del personal.

7.– En cualquier caso, existirá una participación de la representación del personal en los procesos selectivos que se sigan para la cobertura de vacantes a través de las diversas modalidades de la contratación temporal, de aplicación conforme al ordenamiento jurídico vigente.

8.– La Administración facilitará a la representación del personal copia de los modelos de contratos temporales utilizados, así como y a petición de ésta, información periódica sobre las contrataciones temporales formalizadas.

9.– Las personas que sean designadas para desempeñar puestos de trabajo de libre designación, podrán ser cesadas libremente de los mismos, pasando en dicho caso a reincorporarse a la categoría profesional que ocupaban con anterioridad a su designación, salvo que por selección interna hubieran obtenido otro en cuyo caso la reincorporación se producirá en éste último. El tiempo de permanencia en el puesto de libre designación se computará a efectos de antigüedad como prestado en la categoría profesional propia del trabajador o de la trabajadora. El desempeño del puesto de libre designación no supondrá consolidación de categoría profesional, ni de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 16.– Período de prueba.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y las téc-

tik gorakoa gainerako langileentzat; kualifikatu gabe-koei dagokienez, hamabost lanegunekoa izango da.

Aldi horretan, bai Administrazioak bai langileak lan-harremana bertan behera utz dezakete. Ez batak ez besteak ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, egindako lanaldiagatik dagozkion ordainak izan ezik.

Probaldia iragan ondoren onarpena automatikoki formalizatuta geratuko da. Aldi hori ondorio guztietarako kontatuko zaio langileari.

17. artikulua.– Aldi baterako mugigarritasuna.

1.– Funtzioen behin-behineko esleipena:

Postu bateko titularrak egoera jakin batean ezin baditu dagozkion eginkizunak burutu, beste langile bati esleitu ahal izango zaizkio, ados balego, gehienez hiru hilabetez, eta berez dituen metatuko zaizkio.

Kasu horretan, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren aldeko txostena jaso beharko da espedientean.

Esleitutako eginkizunak ordezkioak dituenak baino kategoria goragokoak badira, bi kategorien arteko diferentzia jasotzeko eskubidea izango du. Esleitutako eginkizunen kategoria eta ordezkioak daukana berdinak badira, hurrengo goragoko mailari dagozkion ordainsariekiko aldearen parekoa izango da eskuratuko duen osagarria.

2.– Lan-kontratudunen arloko okupatzailerik gabeko lanpostuak betetzeko, aldi baterako mugigarritasunerako prozedura bat ezarriko da, lanpostua arauz bete arte, zerbitzu-eginkizunetarako ezarrita dagoenaren antzekoa, honako hauetan oinarritua: deialdi publikoa, merezimenduen baremazioa eta proba bat egin beharra goiko mailetarako.

Aurrekoaren antzeko prozedura ezarriko da, bestealde, Ibaiondo ikastetxeko lanpostuak betetzeko; izan ere, lanpostu horien ezaugarri bereziak direla eta, traera apartekoa izan behar dute, lanpostu horiek ahalik eta lastertasun handienaz betetzea ahalbidetuko duena.

18. artikulua.– Langileen mugigarritasun funtzionala eta geografikoa.

Langileen mugigarritasun funtzional eta geografikoari dagokionez, Langileen Estatutuaren 39. eta 40. artikuluetan ezarritakora joko da, eta Batzorde Paritarioak bere irizpena emango du.

19. artikulua.– Administrazio elektronikoa.

Teleanarekin zerikusia duten probazko esperientziak abiarazteari dagokionez, lehentasunen eta zerbitzua

nicas tituladas, y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras, excepto para el personal no cualificado en cuyo caso la duración será de quince días laborables.

Durante este período, tanto la Administración como el trabajador o la trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador o a la trabajadora dicho período a todos los efectos.

Artículo 17.– Movilidad temporal.

1.– Asignación provisional de funciones:

En el caso de que la titular o el titular de un puesto no pueda atender coyunturalmente las funciones inherentes a éste, podrán asignarse provisionalmente sus funciones a otro trabajador o trabajadora, previa su conformidad, por un período máximo de tres meses, acumulándolas a las del suyo propio.

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

Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de categoría superior a las de que es titular la persona interesada, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia entre las retribuciones de su categoría y las de aquella cuyas funciones le son encomendadas. Si las funciones asignadas correspondieran a una categoría de igual nivel, el complemento a percibir sería equivalente a la diferencia con la categoría inmediatamente superior.

2.– Se establecerá un procedimiento de movilidad temporal para cubrir los puestos sin ocupante de carácter laboral hasta su cobertura reglamentaria de características similares al establecido para las comisiones de servicios, basado en la convocatoria pública, la baremación de unos méritos y la realización de una prueba para los niveles superiores.

Se establecerá un procedimiento similar al anterior para la provisión de las plazas del Centro Educativo Ibaiondo, que por sus especiales características, ha de tener un tratamiento propio y que permita la provisión de las mismas con la máxima rapidez.

Artículo 18.– Movilidad funcional y geográfica del personal.

En materia de movilidad funcional y geográfica del personal se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 19.– Administración electrónica.

En relación con la puesta en marcha de experiencias piloto de teletrabajo, las prioridades de implan-

eskaintzeko moduari buruzko araudiaren berri eman-
go da Mahai Sektorialean eta sindikatuekin negoziatuko dira esperientzia horietan parte hartzen dutenen lan-baldintzak.

20. artikulua.– Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Lan-kontratu finkodun langileek erretiro partziala eskatu ahal izango dute, lanaldi partzialeko kontratu bat sinatuta eta txanda-kontratu bati lotuta, kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea izateko une bakoitzean indarrean dagoen Gizarte Segurantzako araudiarekin bat.

Gai horri buruzko araudian funtsezko aldaketaren bat gertatzen bada, kasuan kasuko aldaketa egingo da hitzarmenean, sindikatuekin negoziatu ondoren.

Erretiro partziala eskatzen duten langileei, ez zaizkie aplikatzekoak izango hitzarmenean ezarritako 65 urtetik aurreko borondatezko erretiroagatik kalte-ordainak. Nolanahi ere, txandakatutako langileak 65 urte betetzean hartuko du erretiro osoa.

Erretiro partziala eskatzen duen langileak, oro har, une bakoitzean indarrean dagoen legediak baimendutako gehieneko denboran murriztuko du bere lanaldia, eta lanaldi partzialeko kontratua izenpetuko du, murriztu ez duen lanaldi-zatiagatik.

Eskabideak lanaldi osoko zerbitzuak eskaintzeko ezarritako azken eguna baino 3 hilabete lehenago aurkeztu beharko dira. Eskabidean, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko lan-kontratudun langileentzat, oro har, lanaldi partzialeko kontratuko lan-denbora banatzeko ezarritako diren aukeretako bat aukeratu beharko da.

Erretiro partziala, betiere, txanda-hartzaile bat kontratatzeari lotuta egongo da. Kontratazio horrek honako hau bete beharko du: a.– Gizarte Segurantzaren araudia, txandakatuak erretiro partzialeko pensioa jasotzeko eskubidea izan dezan. b.– Eta eskabidearen unean indarrean dagoen poltsa-sistemari buruzko araudia. Nolanahi ere, txanda-hartzailea txandakatuaren lanposturako edo beste edozein lanpostutarako kontratatu ahal izango da, aurrekoaren antzekoa bada. Kasu bietan, txanda-hartzaileak benetan okupatzen duen lanpostuko ordainsaria jasoko du.

Txanda-hartzaile gisa kontratatzen diren langileek ezin izango dituzte baliatu lan-hitzarmenean mugigarritasunari buruz ezarritako neurriak.

Txanda-kontratua, txandakatuak erretiro osoa hartzen duenean bukatuko da. Aurrekoa gorabehera, txanda-hartzaileak lanpostuan jarraitzea ahalbidetzen duten neurri batzuk ezarritako dira, harik eta lanpostua arauz betetzen den arte, non eta lanpostu hori ez den amortizatu beharrekoa.

tación y la regulación de la prestación del servicio se informarán en la Mesa Sectorial, negociándose en la misma las condiciones de trabajo del personal que participe en dichas experiencias.

Artículo 20.– Jubilación parcial y contrato relevo.

El personal laboral fijo podrá solicitar la jubilación parcial simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo, de conformidad a la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento para tener derecho a pensión contributiva por jubilación.

Cuando se produzca una modificación sustancial de la normativa referida a esta cuestión, se procederá a la modificación correspondiente en el convenio, previa negociación con las centrales sindicales.

Al personal que solicite la jubilación parcial no le serán de aplicación las indemnizaciones por jubilación voluntaria anterior a los 65 años establecidas en convenio. En todo caso la persona relevada se jubilará de forma total al cumplir los 65 años.

La persona que solicite la jubilación parcial, con carácter general, reducirá su jornada por el máximo permitido por la legislación vigente en cada momento y suscribirá un contrato a tiempo parcial por el resto de jornada que no haya reducido.

Las solicitudes deberán presentarse con 3 meses de antelación a la fecha señalada como último día de prestación de servicios a jornada completa. En la solicitud se deberá optar por una de las opciones para la distribución del tiempo de trabajo del contrato a tiempo parcial que se establecerán con carácter general para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La jubilación parcial estará vinculada a la contratación de un relevista. Dicha contratación deberá cumplir lo siguiente: a.– La normativa de Seguridad Social para que la persona relevada tenga derecho a la pensión por jubilación parcial. b.– Y la normativa del sistema de bolsas que vigente en el momento de la solicitud. En cualquier caso, el relevista podrá ser contratado para el puesto del relevado o para cualquier otro puesto, siempre que sea similar al anterior. En ambos casos el relevista cobrará la retribución del puesto que realmente ocupa.

El personal contratado como relevista no podrá acogerse a las medidas sobre movilidad establecidas en Convenio Colectivo.

El contrato de relevo finalizará al acceder el relevado a la situación de jubilación total. Sin perjuicio de lo anterior, se establecerán medidas que posibiliten la continuación en el puesto de trabajo del relevista hasta la cobertura reglamentaria de la plaza, salvo que dicha plaza vaya a ser objeto de amortización.

V. TITULUA

ZERBITZUAK KANPORA ATERATZEA

21. artikulua.– Zerbitzuak kanpora ateratzea.

1.– Administrazioak, ahal dela, baliabide propioekin erantzungo die bere jarduera burutzeko beharrezko zerbitzuei.

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

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

2.– 2010eko lehen seihilekoan, Administrazioak zerbitzuen kontratazioari buruzko arau bat onartuko du, Administrazioak bere burua antolatzeko duen gaitasuna eta langileen lan-baldintzen hobekuntza bateratzea izango duena helburu.

Zerbitzuen ikuskaritza eta ekonomiaren, araudia-ren eta antolamenduaren alorreko kontrolak zorrotz-tuko dira. Aldez aurretiko eta a posteriori izango diren kontrolak ezarriko dira, eta langileak legez kontra lagatzea eragozteko arreta berezia izango da. Funtzio Publikoaren Sailburuordetzak irizpide oso zorrotzak ezarriko ditu zerbitzuak kontratatzeko.

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

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

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

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

a.2) Inola ere ez die eragingo zerbitzua uzten duten enpresaren jabe, akziodun edo zuzendariei, ez eta haien bigarren mailara arteko senitartekoei ere.

TÍTULO V

EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 21.– Externalización de servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Administrazioak, urtero, baldintza-plegetan eta araudian ezarritako eskakizunen betetze-mailari buruzko txosten bat egingo du, honako datu hauek jasoko dituen:

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

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

V. TITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

22. artikulua.– Lanaldia.

Hitzarmen honen esparruan sartzen diren langileen urteko ohiko gehieneko lanaldia 1.592 ordukoa

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

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

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

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

La Administración elaborará anualmente un Informe sobre el cumplimiento de requisitos de los pliegos de condiciones y de la normativa por parte de las empresas contratadas, donde constarán lo siguientes datos:

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

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

TÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 22.– Tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo máxima anual normalizada para el personal incluido en el ámbito de aplicación

izango da, eta 23. artikuluan ezartzen diren ohiko bi lanaldi-motatan egin ahal izango da.

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

23. artikulua.– Eguneroko benetako lanaldia eta ordutegiak.

1.– Bi lanaldi-mota izango dira eta langileek, oro har, askatasunez aukeratu ahal izango dute lanaldia, baldin eta zerbitzuaren beharrianak beteta geratzen badira. Salbuespen gisa, kasuan kasuko zerbitzu-zuzendaritzak ukatu ahal izango du, modu arrazoi-tuan. Eztabaida egonez gero, Funtzio Publikoaren Sailburuordetzak ebatziko du, hitzarmenaren jarraitu-penerako batzorde paritarioaren interpretazioa entzun ondoren.

a) Lanaldi zatitua.

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

b) Lanaldi mistoa.

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

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

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

3.– Eguneko lanaldia eta asteko lanaldia.

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

Eguneko lanaldiaren ordutegia honen arabera izango da:

de este Convenio será de 1.592 horas, y podrá desarrollarse en los dos regímenes de jornada normalizada que se establecen en el artículo 23.

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

Artículo 23.– Jornada efectiva diaria y horarios.

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

a) Jornada partida.

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

b) Jornada mixta.

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

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

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

3.– Jornada diaria y jornada semanal.

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

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

– Sartzeko hasierako ordua 07:45ean izango da.

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

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

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

4.– Norberaren gauzak egiteko baimen bat ezarzen da.

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

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

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

Baimen honek, honako akordio honetan ezartzen den bi faseko aitorten-baldintzetan eta honako akordio honen V. eranskinean aipatzen diren baimena hartzeko baldintzetan, oso-osorik xurgatzen eta konpentsatzen du Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 48.1.k artikuluan ezartzen den norberaren gauzetarako baimena.

4.– Tokian tokiko jaiegunen eta oporraldien araberako, 1592 orduko urteko lanaldia bete arte soberan dauden orduak egun libretan hartuko dira edo, bestela, arratsalde libretan. Arratsaldeak libre hartuz gero, gutxienez bi ordu hartu beharko dira, eta guztira hamabi arratsalde hartu ahal izango dira, gehienez ere.

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

5.– Legezko zaintzari lotutako lanaldi-murrizketak emango dira ikasketak edo hautapenezko karguei da-

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

– En la jornada partida, la franja de flexibilidad será de las 07:45 a las 19:00 horas y el horario de presencia obligatoria: entre las 09:00 y las 13:00 y entre las 15:00 y las 16:10, teniendo la jornada de tarde una duración mínima de dos horas. En cualquier caso, la jornada máxima en un día determinado no podrá sobrepasar las nueve horas y media de presencia efectiva.

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

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

4.– Se reconoce un permiso por asuntos particulares.

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

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

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

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

4.– En función de la distribución de los días festivos locales y de los períodos vacacionales disfrutados, el número de horas sobrantes hasta el cumplimiento de la jornada anual de 1592 horas se disfrutará en forma de días libres completos y en su caso, de tardes libres. La duración mínima del disfrute de las tardes libres será de dos horas, y el número máximo de tardes libres será de doce.

Los cómputos anuales del total de horas libres, así como la disposición de las mismas, se regularán en el Calendario laboral.

5.– Se establecen reducciones de jornada por guarda legal, por funciones derivadas de cargo electivo,

gozkien zereginak egiteagatik edo norberaren borondatez, betiere, 46., 52. eta 57.1 eta 3. artikuluetan aipatutako kasuetan eta ezarritako baldintzetan. Lanaldiaren murrizketaren portzentajeak zortziren bat, bosten bat, heren bat eta erdia izango dira.

6.– Lanera ez etortzea, garaiz ez etortzea edo lanetik irtetea edota lan-egutegiko edozein arau ez betetzea dagokion saileko langileen arduradunari jakinaraziko zaio berehala, eta egiaztatu egin beharko da ahal den guztietan.

Zerbitzu-zuzendaritzek lanaldiak eta ordutegiak betetzen diren ikusiko dute eta horren jarraipena egingo dute, sailburuordetza, idazkaritza eta zuzendaritza guztien lankidetzarekin. Ez-betetzeak eta arauhausteak zuzentzeko neurriak proposatuko dituzte.

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

24. artikulua.– Justizia Administrazioako langileen eguneroko benetako lanaldia eta ordutegiak.

1.– Garbiketa-lanen ezaugarriak ikusita, orokorrean lan hori astelehenetik ostiralera egingo da arratsaldeko lanaldi jarraituan, astean 40 orduz.

Larunbatean, igandean edo jaiegunean zerbitzu hori eman behar denean, behar-beharrezko diren langileak baino ez dira joango, zentroko langileen artean txandaka.

Gainerako kategorietan, lanaldia astelehenetik ostiralerakoa izango da, egunean 7 ordu eta erdiz, astean 37 orduz, goizeko lanaldi jarraituan.

Sarrera-ordua:

– 07:30ean, 08:00etara arteko malgutasuna izanik.

– Garbiketa eta mantenimenduko langileak: 14:30etik 15:00ak arte.

Irteera-ordua:

– 7 ordu eta erdiko lanaldia bukatu ondoren.

– Garbiketa eta mantenimenduko langileak: langile bakoitzak bete behar dituen benetako lan-orduen gorabeheran dago; nolahi ere, ezin izango da luzatu 22:00ak baino beranduago, eta asteko zenbaketa egingo da.

2.– Lanaldia Justizia Administrazioak eman behar duen herri-zerbitzuaren beharrezanetara egokitu behar da. Hori dela-eta, hitzarmen honetan adosturiko ordutegia aldatu beharra badago, ordutegi berezizat

por estudios y voluntarias, para los supuestos de hecho y con los requisitos establecidos en los artículos 46, 52 y 57.1 y 3, respectivamente. Los porcentajes de reducción de jornada serán de un octavo, un quinto, un tercio y un medio.

6.– Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, así como todo incumplimiento sobre normativa de calendario laboral requerirán el aviso inmediato a la persona responsable en materia de personal del Departamento correspondiente y posterior justificación acreditativa siempre que sea posible.

Las Direcciones de Servicios, con la colaboración de todas las Viceconsejerías, Secretarías y Direcciones efectuarán el seguimiento del cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

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

Artículo 24.– Jornada efectiva diaria y horarios del personal al servicio de la Administración de Justicia.

1.– Dadas las características del trabajo de limpieza, con carácter general, el trabajo se desarrollará de lunes a viernes en jornada continua de tarde, y será de 40 horas semanales.

Cuando sea necesaria la prestación de servicios en sábado, domingo o festivo, se realizará con el personal imprescindible y de forma rotatoria entre el personal del Centro.

Para el resto de las categorías el horario de trabajo de lunes a viernes será de 07:30 horas diarias, treinta y siete treinta horas semanales, en jornada continua de mañana.

Hora de entrada:

– A partir de las 07:30 horas con flexibilidad hasta las 08:00 horas.

– Personal de limpieza y mantenimiento: de 14:30 a 15:00 horas.

Hora de salida:

– Una vez cumplida la jornada efectiva diaria de 7 horas 30 minutos.

– Personal de limpieza y mantenimiento: será variable en función de las horas de trabajo efectivo que cada trabajador y trabajadora deba realizar, en todo caso no podrá desarrollarse más allá de las 22:00 horas, realizándose el cómputo semanalmente.

2.– El horario de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del servicio público prestado por la Administración de Justicia, en el caso de que ello implique una modificación del horario general pactado en

hartuko da, 26. artikuluan ezarritako prozeduraren arabera.

3.– Lanaldiaren barruan, langileek ordu erdiko atsedenaldia hartzeko eskubidea izango dute, eta benetako lantzat hartuko da. Denbora partzialeko lanaldien kasuan, atsedenaldia lanaldiaren proportzioan zenbatuko da.

4.– Ezarritako ordutegia bete behar izatea ez da justifikazioa izango atzeraezinezko eta presazko prozedura judizialak aurrera eramateko behar diren jarduerak bertan behera uzteko edo eteteke.

5.– Lanaldia betetzeko ondorioetarako, gaixotasuna dela-eta lan egin gabeko egunak eta ordaindutako baimenak 7 ordu eta 30 minutukotzat zenbatuko dira, edo horren proportzioan lanaldia denbora partzialekoa bada.

6.– Lanera ez etortzea, garaiz ez etortzea, ordutegia ez betetzea edo lan-egutegiko edozein arau ez betetzea Bulego Judizial eta Fiskalaren Zuzendaritzari jakinaraziko zaio berehala, eta egiaztatu egin beharko da ahal den guztietan.

Bulego Judizial eta Fiskalaren Zuzendaritzak, EA-Tetako koordinatzaile eta arduradunen edo Justizia Administrazioako organo edo zerbitzuetako zuzendaritzen laguntzarekin, lanaldiak eta ordutegiak betetzen diren ikusiko dute. Ez betetzeak eta arau-hausteak zuzentzeko neurriak proposatuko dituzte.

25. artikulua.– Ordutegi malgua familiako eta laneko elkarbizitzaren mesedetan.

1.– Odolkidetasuna zein ezkontza-ahaidetasuna dela-eta 2. gradura arteko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduako senitartekoren bat zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, gehienez bi ordu gehiagoko malgutasuna izan dezake lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko, jateko hutsarteak barne. Malgutasun horretaz baliatuz erabilitako denbora hilerok errekuperatu beharko da, egunero ordu eta laurden, gehien jota, salbu eta zerbitzua hobetu beharrez tarte handiagoa uzten bada.

2.– 12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek ordu erdi gehigarriko malgutasuna izango dute lanera sartzerakoan eta bazkaltzeko tartearen ostean, ikasturteak iraun bitartean. Hori dela eta, lanetik ateratzeko ordua atzeratu beharko dute lanaldi osoa bete artean.

26. artikulua.– Ordutegi bereziak.

Administrazioak dituen zerbitzu-beharrizanak direla eta, zenbaitetan prestazio hori emateko ar-

el presente Convenio, deberá acordarse como horario especial conforme al procedimiento establecido en el artículo 26.

3.– Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a una pausa de descanso de treinta minutos, que se computará como de trabajo efectivo. En el caso de jornadas a tiempo parcial el derecho será a una pausa de descanso proporcional a la jornada.

4.– El cumplimiento del horario establecido no justificará la suspensión o interrupción de las actividades que sean necesarias para el normal desarrollo de los procedimientos judiciales que tengan carácter de urgentes inaplazables.

5.– A los efectos de cumplimiento de la jornada de trabajo, los días que no se trabajen por enfermedad o permisos retribuidos se computarán como de 7 horas y 30 minutos, o la que corresponda si la jornada fuera parcial.

6.– Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal, así como todo incumplimiento sobre normativa de calendario laboral y horario requerirán el aviso inmediato a la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal y posterior justificación acreditativa siempre que sea posible.

La Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal con la colaboración del personal Coordinador y Responsable de las EAT o de las Direcciones de los Órganos o Servicios de la Administración de Justicia efectuará el seguimiento del cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones.

Artículo 25.– Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.– El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si media convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

2.– El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad en la entrada y en la salida de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

Artículo 26.– Horarios especiales.

Las necesidades de prestación de servicios por parte de la Administración implican que, en determina-

dura duen langileak lantokitik bertatik egin behar ditu prestazioak, orokorrean indarrean dauden lan-baldintzetatik at.

Bada, ordutegi horiek bereziak direla esango da, ezaugarri hauetakoren bat gertatzen denean: orokorrean ezarritako ordutegi malgua ezerezean uztea, orokorrean ezarritako ordutegitik ordu-laurden baino gehiago luzatzen diren sarrera- eta irteera-ordutegiak izatea, larunbatetan edo jaiegunetan ere lanaldia ohi izatea, lanaldiaren zati bat gaeuz izatea, lanorduetatik kanpo lan egiteko gertu egon behar izatea, eta ohiko ordutegitik aldentzen den beste edozein inguruabar denean.

Beraz, orduak konpentsatu ahal izateko printzipio orokor bat ezarriko da egoera horretan izan eta, hala ere, 64. eta 67. artikuluetan aurreikusitako lan-osagarriez gozatzerik ez duten langileentzat, hala lantokiko presentzia areagotu izanagatik osagarriez, nola lanaldia luzatu izanagatik osagarriez.

Ordutegi bereziaz baliatzeko, ordutegi horretaz baliatzeko asmoa adierazten dutenek izango dute lehenetasuna. Haien arteko adostasunik lortzen ez bada, ordea, aldi batean batek eta bestean besteak, txandakatuz egingo da.

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

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

27. artikulua.– Homologatu gabeko langileen lanaldia.

Urteko lanaldia 22. artikuluan aipatutakoa baino murriztagoa, 23. artikuluan aipatutakoa ez bezalako eta lanaldi jarraitua urte osokoa duten langileei ez zaie egoera aldatuko, lanaldiari buruzko ezaugarri bereziekin jarraituko dute, eta 64. artikulua araberako ordainsaria jasoko dute. Lan-egutegiaren arabera ezarriko da dagokion egokitzapena.

28. artikulua.– Egutegia.

Urteko lanaldiaren banaketa berbera izango da langile guztientzat, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak ezarriko lan-egutegiaren arabera.

das circunstancias, el personal responsable de dicha prestación deba efectuar su trabajo en condiciones de presencia o disponibilidad en su puesto, diferentes a las que rigen con carácter general.

Se entenderán como horarios especiales aquellos en los que concurran uno o varios de los siguientes factores: supresión de la flexibilidad horaria establecida con carácter general, horarios de entrada o salida que se extiendan en más de un cuarto de hora del establecido con carácter general, presencia con carácter estable en sábados o festivos, desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno, disponibilidad fuera de la presencia en el puesto de trabajo, y cualquier otra circunstancia diferente al horario normalizado.

Se establece, con carácter general, un principio de compensación horaria para el personal que, estando en tales circunstancias, no tenga asignados los complementos de disponibilidad con mayor presencia o de mayor jornada contemplados en los artículos 64 y 67.

La distribución de los horarios de carácter especial entre el conjunto de personas afectadas se efectuará prioritariamente con carácter voluntario y, a falta de acuerdo con las mismas, por rotación.

Cuando las necesidades de prestación de servicios impliquen, a juicio de la Administración, la alteración del horario de trabajo para un determinado colectivo, la propuesta de nuevo horario se pondrá en conocimiento del mismo con el fin de alcanzar un acuerdo para su implantación. Caso de no alcanzarse un acuerdo, la cuestión pasará a la Comisión Paritaria, quien decidirá sobre la misma en función de los criterios aplicados en circunstancias similares. De no alcanzarse un acuerdo, la cuestión será sometida a mediación.

Si en el plazo de dos meses desde la comunicación de la propuesta de nuevo horario al personal afectado no se hubiera alcanzado un acuerdo, la Dirección de Relaciones Laborales podrá implantar un nuevo horario, que será sometido a revisión por parte de la Comisión Paritaria a los seis meses de su implantación.

Artículo 27.– Jornada del personal no homologado.

Al personal que tiene una jornada anual menor a la señalada en el artículo 22 con un horario específico distinto al contemplado en el artículo 23 y que desarrolla el régimen de jornada continuada durante todo el año, se le respetará su situación manteniéndose la aplicación de las normas particulares aplicables en cuanto a jornada, y retribuyéndosele conforme a lo establecido en el artículo 64. A través del calendario laboral se establecerá la correspondiente adecuación.

Artículo 28.– Calendario.

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

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

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

- 1.– Urte osoko igandeak.
- 2.– Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- 3.– Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezarritako tokian tokiko jaiegunak.
- 4.– Abenduak 24 eta 31, Justizia Administrazio-ko garbiketa eta mantenimenduko langileentzat izan ezik.
- 5.– Errekuperatutzat joko dira urte osoko larunbat.

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

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

Urtebetekoa baino laburragoko kontratua dutenek eta urte osoan lan egiten ez duten langileek lan egindako aldiari dagozkion baimen errekeratuak hartuko dituzte.

Justizia Administrazio-ko garbiketa eta mantenimenduko langileek lanaldi erdia izango dute abenduaren 24an eta 31n eta tokiko jaiegunaren bezperan, eta egun erdi bat libre hartzeko. Horiek guztiak hitzarturiko orduen egokitzapenetik soberan geratzen diren egunen kontura.

29. artikulua.– Ordu-tegi bereziak dituzten kolektiboak.

Aurreko artikuluetan orokorrean ezarritako ordute-giaren kaltetan joan gabe, eta urteko benetako lanaldiaren barruan, orain arte egon diren ordute-gi berezietan eutsi egingo zaie aurrerantzean ere, zerbitzuaren berezitasunak direla-eta beharrezkoa den zentroetan.

Uztail eta abuztuan portuetan lan gehiago egiten denez, Portu eta Itsas Arazoetako Zuzendaritzako langileek lanaldi etena egingo dute urte osoan. Hori dela-eta, soberan geratzen diren orduak, hitzarturiko urteko lanaldiarekiko, urtean zehar konpentsatuko

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

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

- 1.– Los domingos de todo el año.
- 2.– Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- 3.– Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.
- 4.– Los días 24 y 31 de diciembre, excepto para el personal de limpieza y mantenimiento al servicio de la Administración de Justicia.
- 5.– Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

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

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

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

El personal de limpieza y mantenimiento al servicio de la Administración de Justicia, disfrutará medias jornadas los días 24 y 31 de diciembre y la víspera de la fiesta local y medio día de libre disposición, todos ellos a cargo de los días sobrantes que se deriven del ajuste de las horas totales pactadas.

Artículo 29.– Colectivos con horarios específicos.

Sin perjuicio del horario establecido con carácter general en los artículos anteriores, y dentro de la jornada anual de trabajo efectivo se mantienen los horarios especiales existentes en la actualidad para aquellos centros en los que las peculiaridades del servicio así lo exijan.

Dada la mayor actividad desarrollada en los puertos durante el período de julio y agosto, el personal de la Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos realizará durante todo el año jornada en régimen partido. Las horas que resulten en exceso por ese motivo,

dira, zerbitzuaren beharrianei begiratuz eta Zerbitzu Zuzendaritzarekin bat.

Hala eta guztiz ere, portu bakoitzean aztertuko da udan lanaldi jarraitua ezartzeko aukera, beti ere portuko zerbitzua egun osoan eman beharrezkotzat jotzen denean.

30. artikulua.– Aparteko orduak.

Enplegu gehiago sortze aldera, alderdi biek us-te dute aparteko orduak ahalik eta gehien murriztu behar direla. Aparteko orduak ohiko lanaldiaz gain sartzen direnak dira. Hona hemen hartu beharreko irizpideak:

a) Ohiko aparteko orduak: erabat kendu.

b) Ustekabekoak, absentziak, zerbitzu etenaldiak, langileen txanden aldakuntzak edo dena delako zerbitzu edo jardueratik sortutako egitura mailako bestelako gorabeherak izan direlako beharrezko gertatzen diren aparteko orduak: mantendu, baldin eta legez eta arauz aurreikusita dauden aldi baterako edo zatikako kontratazio modalitateak erabiltzerik ez badago.

Dena dela, aparteko orduen kopuruak ezingo du izan urtean 80tik gorakoa langileko.

Orokorrean, sartutako aparteko orduak honela konpentsatuko dira: ordu eta erdirekin, laneguna bada; bi ordurekin gauez, igandean edo jaiegunean bada, azken hori atzerazinezko kasuetan baino ez da egingo.

Konpentsazio hori hilero egingo da, eta hurrengo hilabetean gauzatu ahal izango da, Zerbitzu Zuzendaritzarekin edo dagokion organoarekin bat.

31. artikulua.– Benetako lana.

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

32. artikulua.– Lanaldien arteko etenaldia.

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

33. artikulua.– Oporrak.

1.– Langile guztiek, urteko, hogeita bi laneguneko opor ordainduak edo proportzioz dagozkienak hartzeko eskubidea izango dute.

sobre la jornada anual pactada de trabajo efectivo, se compensarán a lo largo del año, salvaguardando las necesidades del servicio y de acuerdo con la Dirección de Servicios.

No obstante lo anterior, y a nivel de cada puerto en concreto, se estudiará la posibilidad de establecer jornada continuada durante el período de verano, cubriendo en todo caso el servicio portuario durante la totalidad de la jornada cuando fuera preciso.

Artículo 30.– Horas extraordinarias.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, y ello con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.

b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate: mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año por trabajador o trabajadora.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media si es laborable y de 2 horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea nocturno, en domingo o día festivo.

Dicha compensación se contabilizará en cómputo mensual, pudiendo disfrutarse la misma en el mes siguiente de acuerdo con la Dirección de Servicios u Órgano autorizado correspondiente.

Artículo 31.– Trabajo efectivo.

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

Artículo 32.– Pausa entre cada jornada.

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

Artículo 33.– Vacaciones.

1.– Todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de veintidós días laborables o de los días que en proporción les corresponda.

2.– Zerbitzuan urtebete egin ez duten langileen oporraldia laneratu edo birlaneratu zirenetik urte horretako abenduaren 31ra arte emandako denboraren hainbatekoa izango da.

3.– Oporren orde ez ingo da dirurik eskuratu, ez osorik ez eta zati batean ere, langilearen kontratua urtea amaitu aurretik bukatzekoa denean eta oporrak osorik edo zati batean oraindik hartzeko dituen kasuetan izan ezik. Salbuespen da, bada, erretiroa, eta horretan ezingo da kalte-ordainik jaso dirutan.

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

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

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

c) Arau orokorra aurreko lerroaldeetan azaldutakoa baldin bada ere, zerbitzu zuzendaritzek ekainetik irailerako epetik kanpo astebete eta hilabete bitarteko oporrak hartzeko baimena eman ahal izango dute.

Kasu horietan, oporrak hartzea pentsatzen den eguna baino gutxienez hilabete lehenago aurkeztu behar dira eskabideak eta Zerbitzu Zuzendaritzak gutxienez 15 egun lehenago erantzun behar du. Ezetsitako eskariak eta oporren koadroa egitean sortzen diren gorabeherak Batzorde Paritarioan aztertu ahal izango dira.

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

e) Zerbitzuaren beharrak direla-eta, Administrazioak, ekainetik irailera doan epearen barruan, oporrak noiz hartu behar diren agintzen badu ere; langileek

2.– Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta el 31 de diciembre del mismo año.

3.– Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se deje de prestar servicios y aún no se haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional. Se exceptúa el supuesto de jubilación, en que no cabrá la compensación en metálico.

4.– En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, a razón de 2,5 días naturales por mes, y computándose proporcionalmente cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

5.– a) El período vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante, el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

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

c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, las Direcciones de Servicios podrán autorizar el disfrute de un período entre una semana y 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 Servicios con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha. Las solicitudes resueltas desfavorablemente, así como las incidencias que se produzcan en la elaboración del cuadro de vacaciones, podrán ser analizadas por la Comisión Paritaria.

d) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional de 5 días laborables, o la parte alícuota de los días disfrutados fuera del citado período. En todo caso, el personal mantendrá el derecho a que una de sus semanas de vacaciones sea de libre disposición.

e) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale la fecha de disfrute de vacaciones dentro del período de junio a septiembre, el personal

astebete behintzat nahi dutenean hartzeko eskubidea izango dute, aipatutako epearen barruan.

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

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

g) Oporren koadroa urteko lehenengo hiruhilekoiaren ezarriko da.

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

7.– Zerbitzuaren beharrak direla-eta, Administrazioak oporrak hartzeko egunak aldatzen baldin baditu, gutxienez hogeita egun lehenago emango dio horren berri interesdunari eta interesdunak gorabehera horrek sortarazi dizkion gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du; horretarako, langileak egiaztariak aurkeztu beharko ditu eta ezin du gastu horiek egiteko zabarkeriatan ibili.

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

VI. TITULUA

BAIMENAK

34. artikulua.– Baimenak.

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

- a) Istripu edo gaixotasunagatik baimena
- b) Erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatik lizentzia.
- c) Aitatasun-baimena.
- d) Norberaren edo ahaideen ezkontzarako baimena.
- e) Bataio eta jaunartzeetarako baimena.
- f) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatik baimena.
- g) Lehen mailako ahaideen gaixotasun larriagatik lanaldi-murrizketa.

mantendrá el derecho a que una de sus semanas de vacaciones sea de libre disposición dentro del período referido.

f) Lo señalado en los apartados a), b) y c) se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro a la jornada de trabajo efectiva anual.

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

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

6.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias y presentando el alta médica a la Dirección de Servicios correspondiente.

7.– En caso de que la Administración, por necesidades de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 20 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte de ella en la asunción de dichos gastos.

8.– En caso de que las vacaciones, una vez iniciadas, sean interrumpidas por necesidades de servicio darán derecho, además del abono de gastos correspondientes de acuerdo con el párrafo anterior, al disfrute de dos horas por hora trabajada.

TÍTULO VI

PERMISOS

Artículo 34.– Permisos.

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

- a) Permiso por enfermedad o accidente.
- b) Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Permiso por paternidad.
- d) Permiso por matrimonio propio o de parientes.
- e) Permiso por bautizos y comuniones.
- f) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

h) Derrigorrezko betebeharrak publiko edo pribatuak egiteko baimena.

i) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

j) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimena.

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

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

b) Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzekoak.

c) Kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketetara joatekoa.

d) Betetzen den funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egitekoa.

e) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egitekoa.

f) Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joatekoa.

g) Hautapenezko karguari dagozkion jardunak betetzekoak.

h) Norberaren eginkizunetarako baimena.

IV. titulu honetan ezkontideari buruz adierazitako guztia dagokio langilearekin bikote egonkorrean bizi denari ere, horrela bizi direla erakutsita. Bizikidetzaren egonkorreko bikoteei ezkontza-ahaidetasuneko loturak aitortuko zaizkie bikote ezkonduerik bezalaxe.

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

Lurralde Ordezkariari edo horren ordeko agintariari dagokio baimenak ematea, sailtako egoitza nagusietan izan ezik, horietan Zerbitzuetako zuzendaritari dagokio eta. Hori guztia ezarpen, koordinazio eta kontrol irizpideak ezartzeko zerbitzu zuzendaritzek dituzten gaitasunen kaltetan gabe. Zerbitzu zuzendaritzek onartutako lizentzien eta baimenen berri eman behar diote Lan Harremanen Zuzendaritzari.

Nolanahi ere, 49. artikuluan aurreikusten den baimena ematea dagokion Zerbitzu Zuzendaritzaren aginpidea izango da beti. Era berean, 51. eta 54. artikuluetan aurreikusten diren baimenak Funtzio Publiko Zuzendaritzaren oniritzia beharko dute, baina

h) Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.

i) Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

j) Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

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

a) Permiso por cuidado de menores o discapacitados, o familiares con enfermedad.

b) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

c) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

d) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeñe.

e) Permiso por realización de estudios no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

f) Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

g) Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

h) Permiso por asuntos propios.

Todas las referencias que se hacen en este Título VI al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador o la trabajadora, siempre que tal condición resulte acreditada. Cuando exista esta convivencia estable los parentescos por afinidad habrán de entenderse asimismo en los mismos términos que para las personas casadas.

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

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

En cualquier caso la concesión del permiso previsto en el artículo 49 será siempre potestad de la Dirección de servicios correspondiente. Igualmente los permisos a que se refieren los artículos 51 y 54 deberán ser previamente informados por la Dirección

baimen-eskaera 15 egunekoa baino laburragoa baldin bada, Zerbitzu Zuzendaritzaren esku egongo da erabakia, hartu ondoren Lan Harremanen Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaiolarik.

35. artikulua.– Baimenen arteko bateraezintasunak.

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

36. artikulua.– Istripu edo gaixotasunagatikoa baimena.

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

2.– Aldi baterako ezintasuneko egoeretan Administrazioak osagarriak ordainduko ditu, enpleguak, gaixotasuna edo istripua izanez gero, lansarien % 100 jaso dezan, bajan dagoen artean, baina 18 hilabeteko muga dagoela.

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

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

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

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

de Función Pública, salvo en el caso de petición por período inferior a 15 días que corresponderá resolver a las Direcciones de servicios, sin perjuicio de la obligatoriedad de su posterior comunicación a la Dirección de Relaciones Laborales.

Artículo 35.– Incompatibilidad entre permisos.

No podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en el artículo anterior. Se exceptúan de este principio general la pausa para lactancia y los permisos que conllevan reducción de jornada, que podrán ser compatibles con los demás. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de los permisos o permisos retribuidos.

Artículo 36.– Permiso por enfermedad o accidente.

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

2.– La Administración en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el empleado o la empleada perciba el 100% de las retribuciones, durante la situación de baja hasta un período máximo de 18 meses.

La Administración, mediante reconocimiento a cargo del Área Médica del Servicio de Prevención, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado o de la empleada, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación.

La negativa a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito efectuado a la persona interesada.

3.– Agotado el citado período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de

badagokio, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

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

4.- Gaixotasun edo istripuagatik baimenarekin dagoela, langileak norbere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin behar dio Administrazioari hilabeteko epean, ireki dakioken diziplinako espedientearen kaltetan gabe.

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

37. artikulua.— Erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatik lizentzia.

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

Hala ere, erditu ondorengo asteetan amak nahitaez gorde behar dituen atsedeen-egunez gain, aitak eta amak lan egiten baldin badute, amak aukera du erditu osteko atsedendiaren zati bat etenik gabe aitari lagatzeko, dela amaren baimenarekin batera, dela ondoz ondo, salbu eta eskubide hori egikaritzean ama lanean hastea arriskutsua bada. Atsedendiak aldi berean gozatuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hamazazpi asteak gainditu edo seme-alaba bat baino gehiago erdituz gero dagozkionak gainditu.

Baimenaren iraupen osoa agortutakoan, emakume langileak bere lanera ohiko eran itzultzea eragozten dion osasun-arazorik baldin badu, aldi baterako ezintasun-baxa hartuko du. Horretarako, manuzko izapideak bete beharko ditu.

invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

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

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

5.- Quien prolongue voluntaria e injustificada-mente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo.

Artículo 37.— Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento.

1.- Las empleadas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso por parto con duración limitada a diecisiete semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

2.– Sei urtetik beherako haurren adopzio edo harrera kasuetan, hala adoptatu aurreko harreran nola behin betiko harreran, langileak eskubidea izango du etenik gabeko hamazazpi asteko baimena hartzeko. Haur bat baino gehiago adoptatuz gero, adoptatutako haur bakoitzarengatik bi aste gehiago hartzeko aukera izango du, interesdunak nahi duenetik zenbatzen hasita, dela administrazioaren nahiz epaitegiaren harrera-ebazpena ematen denetik aurrera, dela adopzioa eratzen duen epaitegiaren ebazpena ematen denetik aurrera. Halaber, baimenaren iraupen-aldia hamazazpi astekoa izango da adingabea sei urtetik gorako ezindua edo elbarria denean, edo bere inguruabar pertsonalak eta esperientziak direla eta, edota atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiaren baitan toki izateko zailtasunak baldin baditu, gizarterbitzu eskudunak hala egiaztatuta. Aitak eta amak lanean badihardute, baimena interesdunek aukeraturako moduan banatuko da, hau da, aldi berean edo ondoz ondo, betiere etenik gabe. Atsedendialdiak aldi berean gozatuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hamazazpi asteak gainditu edo seme-alaba bat baino gehiago adoptatzeagatik edo harreran hartzeagatik dagozkionak gainditu.

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

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

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

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

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako baimenari eustea edo denbora hori erditzeagatik

2.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

3.– Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora o el trabajador al permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

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

La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso a que se refiere el párrafo anterior o acumu-

baimenari gehitzea izango du aukeran. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, funtzionarioak, baimena eskatzerakoan, hamabigarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, baimenak, oporrak edo eszedentziak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

6.– Administrazioak laguntza osagarriak ordainduko ditu emakume langileak lansarien % 100 jaso dezan amatasuneko bajan dagoen bitartean.

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

a) Erditzeagatiko baimena.

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

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

b) Adopzioagatiko edo harreragatiko baimena.

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

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

38. artikulua.– Aitatasun-baimena.

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

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

lar el tiempo resultante al permiso por parto. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimosegundo mes solicitará el disfrute de permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

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

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

a) Permiso por parto.

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento.

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

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

Artículo 38.– Permiso por paternidad.

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

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

39. artikulua.– Norberaren edo senideen ezkontzagaritako baimena.

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

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

2.– Baimen hori hartzeko eskubidea izango dute, era berean, izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea eratzen duten enplegatuek, baldin eta EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtapenaren bidez egiaztatzen bada.

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

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

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

40. artikulua.– Bataio eta jaunartzeetarako baimena.

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

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

41. artikulua.– Senideen gaixotasun larri edo heriotzagaritako baimena.

1.– Langileak arrazoi honegatik har dezakeen baimenaren iraupen-aldiak honako hauek dira: ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara artekoen heriotzagaritako, 3 lanegun eta senar-emazte, bizikide edo seme-alaben egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagaritako, 5 lanegun. Ezkontza edo odol bi-

Artículo 39.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

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

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

2.– También tendrá derecho a este permiso la persona empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAE.

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

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

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, padres políticos, madres políticas, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, hijos, hijas, nietos, nietas, abuelos o abuelas del personal empleado, éste tendrá derecho a un permiso de un día natural, en la fecha de la celebración, que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de su residencia, al objeto de facilitar el desplazamiento.

Artículo 40.– Permiso por bautizos y comuniones.

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

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

Artículo 41.– Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– El permiso a que tienen derecho el trabajador y la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge,

dezko ahaidetasunaren 2. mailara artekoen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik, bi lanegun.

2.– Aipaturiko baimen-aldiei 2 egun natural gehituko zaizkie gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino urrutirago gertatzen badira.

3.– Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara arteko ahaideen edo, bizikidetzako kasuan, urrunagora artekoen gaixotasun larriaren kasuetan, egiaztatuta, langileak, lehenengo baimena amaitu eta 30 egun igaro ostean, epealdi berdineko beste baimen bat hartzeko eskubidea izango du, baina bizilekutik urrun gertatzeagatik ez du oraingo honetan egun gehitzerik izango.

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

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

6.– Lehen paragrafoan aipatutako baimen-aldiei hiru egun gehitu ahal izango zaizkie, jasotako egoera guztien kasuan. Erabilitako denbora erreperatu egin beharko da hiru hilabeteko epean.

42. artikulua.– Lanaldiaren murrizketa lehen mailako senideen gaixotasun oso larriagatik.

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

43. artikulua.– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko baimena.

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

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

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

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

compañero, compañera, hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborales.

2.– Los citados períodos de permiso se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.

3.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4.– La Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave. En los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por tal la así considerada por el Área Médica del Servicio de Prevención.

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

6.– Los períodos recogidos en el apartado 1 podrán extenderse, para todos los supuestos contemplados, en tres días adicionales de tiempo a recuperar. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de tres meses.

Artículo 42.– Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

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

Artículo 43.– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías o de otros Órganos administrativos.

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

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

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

44. artikulua.– Ohiko etxebizitza aldatzeko baimena.

Langileak, ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 lane-guneko baimena izango ditu horretarako, behar beza-la frogatzen badu.

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

45. artikulua.– Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimena.

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

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

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

Langileak bere kontura gorputz-, adimen- edo zentzumen-elbarria, hamabi urte baino gutxiagoko neska edo mutila edo larriki gaixotuta dagoen odol zein ezkontza bidezko ahaidetasunaren 2. mailara edo, bizikidetzako kasuan, urruneragokora artekorik badauka, eta horren legezko zaintzaren arduradun bada, laneguna murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren zortzirenekoa, bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izan daiteke eta horrek lansariaren atal guztietan heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

47. artikulua.– Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

Bigarren gradura arteko odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaindu behar di-

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

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

Artículo 44.– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

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

Artículo 45.– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.– Quienes ejerzan funciones de representación sindical o del personal tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2.– En todo caso, quienes formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el Secretario o Secretaria de Mesa conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe o jefa de las ausencias del trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 46.– Permiso por cuidado de menores con discapacidad, o familiares con enfermedad.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 47.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o

tuen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduko senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, ordaindutako 50 orduko baimena izateko eskubidea izango du urtean. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

48. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

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

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

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

4.– Hala berean, langileek lagundu ahal izango diete medikuen kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara odol edo ezkontza bidezko ahaidetasunaren 2. mailara edo, bizikidetzako kasuan, urrunagokora artekoei, pertsona horiek behar izanez gero, baldin eta joan beharreko mediku-zentroek ez badute kontsulta-ordurik langilearen lanorduz kanpo. Horretan erabilitako denbora hilabetean errekuuperatu beharko da.

49. artikulua.– Lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoan zein Estatuko gainerako beste lurraldeetan dauden prestakuntzako ikastegi ofizialetan onartzen diren langileei baimena eman ahal izango zaie lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko.

2.– Herri-Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (IVAP) antolatzen dituen ikastaldi eta ikastaroetarako onartu izana egiaztatu beharko da eta Zerbitzu Zuzendaritzaren baimena lortu. Estatuko beste ikastegi

afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

Artículo 48.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

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

4.– Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes.

Artículo 49.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso a las personas que sean admitidas a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial, tanto de la Comunidad Autónoma Vasca como del resto del Estado.

2.– Para los cursos o cursillos convocados por el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP) será necesario acreditar su admisión y obtener la preceptiva autorización de la Dirección de servicios.

batzuen kasua denean aipatutako erakundeak emango du bere iritzia.

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

4.– Baimen honek araudiz ezarritako zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainak eskuratzeko eskubidea emango du.

50. artikulua.– Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia ez duten ikasketak egiteko baimena.

Langileek lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiterakoan, behar beste baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egiteko; horretarako egin behar den azterketa bakoitzeko, ohiko zein aparteko deialdietan, egun bat emango zaie eta, edozein kasutan, dagokion frogagiria aurkeztu beharko dute. Baimen hori bi egutegi-egunetz luzatuko da, azterketa-lekua azterketa egiten duenaren ohiko bizilekutik 150 kilometro baino urrunago baldin badago. Baimen hau ordainduta egongo da.

51. artikulua.– Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimena.

1.– Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste edozelako zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharri-kanak kontuan izanik eta dagokion Zerbitzu Zuzendaritzak aurretiaz baimendu ondoren.

2.– Langileak berak eskatu beharko du baimen hori, eta ordaindua izango da lehenengo bost egunetan, baina muga horretatik gorakoak ez dira ordainduko. Bestalde, ez dio inolako kalte-ordainik ekarriko, eta bidaiariak, gastuak, egonaldiak edo izena emateko doakionaren konturakoak izango dira.

52. artikulua.– Hautetsien eginkizunak betetzeko baimena.

Instituzioetan hauta bidezko kargudun diren langileek beren egoeratik eratorritako funtzioak betetzeko baimena izango dute, 43.2.d artikuluko kasuetakoak kanpo, horretarako behar den denboran, beti ere, guztira urteko lanaldiaren ehuneko 10 gaintitzen ez bada.

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

Egoera horretan dauden langileek, baimen horren ordez, ohiko lanaldiaren murrizketa eskatu ahal izan-

Cuando se trate de otros centros del Estado, informará dicho Instituto.

3.– El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

4.– Este permiso conlleva el derecho al percibo de las indemnizaciones por razón de servicio reglamentariamente establecido.

Artículo 50.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 51.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

1.– Asimismo, podrá concederse permiso retribuido al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de servicios correspondiente.

2.– El permiso solicitado por iniciativa del trabajador o de la trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 52.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 43.2.d), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfru-

go dute, baina lansariaren kontzeptu guztiak murrizketaren hein berean gutxituko zaizkie. Murrizketa zortziren batekoa, bosten batekoa, heren batekoa edo erdikoa izan daiteke.

53. artikulua.– EAEko Administrazio Orokorraren sarbide-probetara joateko baimen ordaindua.

Baimen ordaindua emango zaie aldi baterako lan-kontratudunei EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko deialdietan beren lan-kategoriako hautaprobetako azterketak egiteko. Baimen hau lan-kontratu finkodunei ere emango zaie barne-sustapenaren bitartez beste lan-kategoria batera pasatzeko azterketatara joateko. Saio horietara joan ahal izateko behar den besteko denborarako emango da baimen hori.

54. artikulua.– Norberaren gauzetarako baimena.

1.– Norberaren gauzetarako baimena, oso arrazoi borobilagatik ez bada, jardunean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko, gainera, baimen-aldia oporrei kenduko zaie hein berean. Iraupena guztira ezin izango da lau hilabetekoa baino luzeagoa izan urte bitik behin. Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondoko lau hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik kontatzen hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan beste baimen batzuk eman ahal izango dira, lau hilabeteak osatu arte.

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

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

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

Hala berean, sei hilabeteko edo urtebeteko baimena, ordaindu gabea, eskatu ahal izango dute lan-kontratu finkodunek. Baimen hau jasoz gero, ezin

tar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 53.– Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE.

Se concederá permiso retribuido para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de acceso a la Administración General de la CAE a la categoría profesional en la que está contratado el personal laboral temporal o a la categoría profesional a la que pretende acceder por promoción interna, si se trata de personal laboral fijo. Este permiso se autorizará por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.

Artículo 54.– Permiso por asuntos propios.

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

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

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de un octavo, de un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

En el supuesto de que el permiso por asuntos propios se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de 2 años cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de cuatro meses.

Asimismo, el personal laboral fijo podrá solicitar un permiso no retribuido por seis meses o un año. La concesión de este permiso será incompatible con

egingo da jardun ordaindurik. Ezin izango da horrelako beste eskaririk egin baimena amaitu eta bost urteko benetako zerbitzuan aritu arte.

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

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

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

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

Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Baimen horren gozamina amaitu eta gero, ezingo da beste halako baimenik eskatu, harik eta gozamina amaitzen denetik hiru urte igaro arte. Jarduneko zerbitzuan hasita, edo horretara itzulita, bi urte igaro beharko dira baimena eskatzeko.

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

55. artikulua.– Lan-harremana etetea, lanpostuaren erreserbarekin.

Langileek kontratua etetea eskubidea izango du, lanpostua gordeta eta antzintasuna gehituz, kasu hauetan:

1.– Langileari askatasuna kentzea.

Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana eten da duen langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean ez du inolako diru ordainik jasoko.

2.– Baliaezintasuna aitortzea, lanpostuaren erreserbarekin.

Lan-harremanak etenda jarraituko du, GSINaren baliaezintasunaren hasierako ebazpenean, 2 urte edo hortik beherako epea ezartzen denean berrazterketa

cualquier actividad remunerada. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

2.– Permiso recuperable para la asistencia a pruebas de acceso a cualquier Administración Pública.

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

El tiempo disfrutado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por las Direcciones de servicios, atendiendo a las necesidades del servicio.

3.– El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio, en un quinto o en un octavo de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido el disfrute de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

4.– La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.

Artículo 55.– Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1.– Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora.

El trabajador o la trabajadora cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

2.– Declaración de invalidez con reserva de puesto de trabajo.

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS se haga constar un plazo igual

eskatu ahal izateko, interesdunaren egoeraren balizko hobekuntza dela-eta.

56. artikulua.– Eszedentziak.

1.– Borondatezko edo nahitaezko eszedentziarako eskubidea dute hitzarmen honek hartzen dituen langile finkoek. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta kasuan kasuko aldia antzinasunerako kontatzeko eskubidea emango dio, eta kargu publikoren baterako hautatu edo izendatu izanagatik eta, ondorioz, lanera etorri ezinagatik emango da. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da lanera itzultzea. Nahitaezko eszedentzian zehar, kargu publikorako izendatu edo hautaturiko langileak lan-kontratudun langile gisa onarturik dauzkan hirurtekoak jasotzeko eskubidea izango du.

2.– Ordezkaririk gehien duten sindikatuetako zuzendaritza probintzialeko, autonomikoko edo estataleko organoetan karguren bat betetzen duen edo beteko duen langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea edukiko du. Gorde egingo zaio lanpostua eta antzinasuna ere kontatuko zaio karguan dagoen bitartean. Kargu horri utzi eta hurrengo hilabetean itzuli beharko da lanera berriro.

3.– Edozein herri-administrazioetara edo sektore publikoko, organo edo erakundetara mugagabeko eran lan egitera aldatzen den langile finkoak borondatezko eszedentziako egoera aitor diezaioten eskubidea izango du, sektore publikoan zerbitzuak emateagatik.

Funtzionarioak egoera horretan jarrai dezake, harik eta eszedentziako egoera sortarazi zuen zerbitzu-harremanak dirauen artean. Behin harreman hori etenda, berriro itzultzeko eskatu behar du gehienez hilabeteke epean; osterantzean, norberaren eginkizunetarako borondatezko eszedentzian dagoela ulertuko da.

4.– Indarrean dagoen legerian eskatzen den antzinasuna egiaztatzen badu, langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, norberaren eginkizunetarako. Eszedentziak lau hilabetekoa izan behar du gutxienez, eta beste bat hartzeko, lau urte igaro beharko dute derrigorrez aurrekoa amaitu zenetik.

5.– Langile finkoek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, bai behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Bi urtebetetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, halaber, bere kargura dagoen familiakoren bat zaindu behar duen langileak, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailaraino, baldin eta

o inferior a 2 años para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante de la persona interesada.

Artículo 56.– Excedencias.

1.– El personal fijo incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público. Durante la situación de excedencia forzosa, el personal designado o elegido para un cargo público tendrá derecho al percibo de los trienios que tuviera reconocidos como personal laboral.

2.– Asimismo el personal que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal, de una organización sindical más representativa, tendrá derecho a una excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

3.– El personal fijo que pase a prestar servicios de carácter indefinido en cualquier Administración Pública, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

El trabajador o la trabajadora podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

4.– El trabajador que acredite al servicio de la Administración la antigüedad exigida en la legislación vigente tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5.– El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un o de una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,

familiakoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Paragrafo honetan azaldutako eszedentzia langile guztien banako eskubidea da. Hitzarmen honen eragin-esparruko bi langilek eszedentziarako eskubidea badute egitate kausatzaile berarengatik, administrazioak mugatu egin dezake eskubide hori batera erabiltzeko aukera, zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuak direla-eta.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen gertaera bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaitu egingo du ordura arte gozatzen zena.

Paragrafo honetan ezarritakoaren arabera harturiko eszedentzia zenbatu egingo da antzinatasunari begira. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, erreserba, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostuaren erreserba izango da.

6.- 3. eta 4. puntuetan arauturiko borondatezko eszedentziaren modalitateek ez dute inoiz lanpostua gordetzea ekartzen. Langileak, lanera itzultzen denean, lehenasunezko eskubidea izango du soilik, hutsik geratu edo geratuko diren antzeko kategoriako plazetan sartzeko. Egoera horretan emandako denbora ez da kontuan hartuko sustapen, antzinatasun edo eskubide pasiboei dagokienez.

VII. TITULUA

LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

57. artikulua.– Gizarte Aurreikuspena.

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

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

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

que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. En el supuesto de que dos personas del ámbito de aplicación de este Convenio generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período de permanencia en excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6.– Las modalidades de excedencia voluntaria reguladas en los apartados 3 y 4, no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo, conservando el trabajador o la trabajadora sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o que se produjeran. El tiempo de permanencia en esta situación no será computado a efectos de promoción, antigüedad o derechos pasivos.

TÍTULO VII

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 57.– Previsión Social.

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

Itzarri-EPSV se configura como la Entidad, dirigida al conjunto de personas empleadas al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos así como los Entes públicos de derecho privado y las Sociedades públicas dependientes de la misma, y encargada de gestionar un sistema de Previsión social complementaria, de empleo y de aportación definida.

Es voluntad de las partes que este Sistema de Previsión social complementaria se extienda y consolide, tanto por lo que supone a futuro de garantía de niveles adquisitivos, como de generación de ahorro a largo plazo susceptible de ser utilizado para la inversión. Por ello, e independientemente del hecho de que las aportaciones efectuadas por los socios protectores tienen la consideración de retribuciones, las partes consideran conveniente que se fomenten las aportaciones voluntarias de los socios de número a Itzarri-EPSV, estableciendo procedimientos que las faciliten.

58. artikulua.– Aurrerakinak eta nomina aurreratzeak.

1.– Aurrerakinak.

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

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

2.– Nomina-aurreratzeak.

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

Nomina aurreratzea, eginkizun dagoen lan bati dagokion soldata aldeztatik ordaintzea da.

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

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

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

Artículo 58.– Anticipos y adelantos de nómina.

1.– Anticipos.

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

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

2.– Adelantos de nómina.

El personal en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la publicación del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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

1.– Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos, se fijará por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

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

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Nomina-aurrerapena jaso duten onuradunen administrazio-egoera aldatzen bada, eta, horren ondorioz, sei hilabetetik gorako epean nominan bajaran egon behar badute, aldez aurretik, jasotako nomina-aurreratze osoa itzuli eta kitatu beharko dute erabat.

4.- Kreditu bizien gehieneko saldoa soldatasaren % 2 izango da.

5.- Premia larriak.- Egoera hauetatik sortutakoak izango dira:

a) Eskaera egin duen pertsona ezkontzea, edo, egi-aztagiriaren bitartez frogatuz gero, modu iraunkorrean bikotekidearekin bizitzen hastea.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo bere ezkontza deuseztatzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Seme-alabak jaiotzea, edo umeak adoptatu edo etxean hartzea.

e) Gaitz larria edo ebakuntza: eskatzailearena, bere ezkontidearena, bizilagunarena, seme-alabena edo hartuta dituen adin txikikoena.

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

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitza atontzeko altzariak erostea.

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

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

l) Premia larritzat jotzen dituen antzeko beste egoera batzuk.

6.- Izapideak.- Nomina-aurrerapena eskatzeko epea bi hilekoa izango da, aurrerapenaren arrazoi den egintza gertatzen denetik. Hala ere, aparteko kasuetan, aurrerapenaren arrazoi den egintza gertatu aurreko hilean datatutako eskabideak ere baimendu ahal izango dira, betiere, nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean justifikazio-agiriak aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du aurrerapena.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

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

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

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

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

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.

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

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

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

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

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de servicios del Departamento, el plazo máximo de reintegro será de 36 mensualidades.

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

6.- Tramitación.- El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

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

59. artikulua.– Istripu, bizitza eta erantzukizun zibilaren aseguruia.

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

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

Hitzarmen honen eraginpeko langileak erantzukizun zibileko polizarekin aseguraturuta daude. Poliza hori Autonomia Erkidegoko administrazioak izenpetu zuen Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta bere erakunde autonomoen, ordezkarien, langileen eta menpekoen alde, beren eginkizunetan nahiz lanbidezko jardunean ari direnean. Ezbeharragatik kalte-ordainaren muga 3.000.000 eurotan egongo da. Urteko muga osagarria 10.000.000 eurokoa izango da, kalte-ordainak, kostuak, fidantzak eta gastuak barne, eta azpimuga, berriz, 1.200.000 eurokoa biktimako, kalte pertsonalei eta horien ondorioei dagokienez. 3.000.000 euroko azpimuga ezartzen da, ezbeharragatik kalte materialaren eta/edo gorputzeko kaltearen ondorio ez diren kalte ekonomikoetarako.

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

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Relaciones Laborales del Gobierno Vasco a través de la Dirección de servicios del Departamento al que pertenezca quien lo solicite, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Dirección de servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

Artículo 59.– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

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

- Muerte:	33.000 euros.
- Invalidez permanente absoluta:	33.000 euros.
- Invalidez permanente total:	33.000 euros.
- Invalidez permanente parcial:	hasta 33.000 euros según baremo.

El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleados y empleadas y personas dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza tendrá un límite de indemnización por siniestro de 3.000.000 euros con un límite agregado anual de 10.000.000 euros comprensivo tanto de las indemnizaciones como de las costas, fianzas y gastos y un sublímite de 1.200.000 euros por víctima en lo que a los daños personales y sus consecuencias se refiere. Se establece un sublímite de 3.000.000 euros por siniestro y año para los perjuicios económicos no consecuencia de previo daño material y/o corporal.

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

60. artikulua.– Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.

1.– Langileak 65 urte betetzen dituenean gertatuko da nahitaezko erretiroa, baldin eta ordainsariren bat eskuratzeko eskubidea izateko beharrezko den gutxieneko kotizazio-aldia edo gabezialdia beteta badu.

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

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

Eskatzaileak, kalte-ordain horietarako eskubidea izateko, azken 10 (hamar) urteak jarduneko zerbitzuan emanak izan behar ditu edo lanpostua gordeta eduki bere administrazio-egoeran.

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

Kalte-ordaina osatzen duen hileko soldata bakoitza, bestalde, erretiroko dataren aurreko azkeneko urtean interesdunak benetan jaso duen urteko lansari gordinaren hamabigarren zatiaren baliokidea izango da.

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

Borondatezko erretiroaren berri ematen duen aginduan ezarritako kalte-ordaina interesdunak bere erretiroa eta erretiroaren ondorioetarako data jasotzen dituen Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSIN) ebazpena aurkeztu ondoren ordainduko da. Halaber, Ebazpenarekin batera, interesdunak baliaezintasuneko espedientea hasi ez zaiola egiaztatzen duen GSINen ziurtagiria ere aurkeztu behar du.

61. artikulua.– Gizarte Funtsa.

Funts horren helburua titulu honetan azaltzen ez diren gizarte-mailako arreta-motak eta ohikoak ez diren beste zenbait gauza finantzatzea izango da.

Artículo 60.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

1.– La jubilación forzosa se producirá al cumplir el trabajador o la trabajadora los 65 años, siempre que haya completado el período mínimo de cotización o carencia preciso para adquirir el derecho a alguna pensión.

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

Edad	N.º Mensualidades
60 años	21 mensualidades
61 años	17 mensualidades
62 años	13 mensualidades
63 años	9 mensualidades
64 años	6 mensualidades

Para tener derecho a esta indemnización es necesario que la persona solicitante haya permanecido los últimos diez 10 años en servicio activo o en situación administrativa que comporte reserva de plaza.

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes, será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual realmente percibida por la persona interesada en el último año previo a la fecha de jubilación.

La solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la Orden por la que fuera declarada la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez.

Artículo 61.– Fondo Social.

Se constituirá un fondo económico que tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en este Título, y otras causas

Jaurilaritzaren Kontseiluak erabakiko du funts horren zenbatekoa, sindikatuetakoa ordezkariekin negoziatu ondoren.

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

Laguntza-funtsaren finantzaketatik kanpo geldituko dira, sorospenen artean, Gizarte Segurantzak edo prebentzioko beste sistema publikoren batek medikuntzako eta farmaziako sorospenen barruan betetzen dituen tratamenduak eta esku-hartzeak. Baina, biziki larriak eta lehenbailehen bete beharrekoak salbuespen izan daitezke, eta artikuluko honetan aurreikusitako batzordeari dagokio horiek erabakitzea.

62. artikulua.– Ezgaitasunen bat duten langileak.

Eskumena duten erakundeek hala egiaztatuta, langileak bere lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko ezgaitasunen bat badu, lehentasuna izateko eskubidea izango du bere egoera fisikoarekin (Prebentzioko Zerbitzuen Mediku Arloaren txosten bidez egiaztatuta, nahiz eta alde biko txostena espedientearen sartu ahal izango den) eta lan-gaitasunekin (dagokion postua barne-sustapenean betetzeko gaingitu beharreko proba berak gaingitzearen bitartez egiaztatu beharko dira) bateragarri den lehen lanpostu hutsa betetzeko, betiere lanpostuen zerrendan ezarritako baldintzak betetzen baditu. Langileak betetzen duen postuaren lansariak jasoko ditu.

63. artikulua.– Prestakuntza-ekintzak.

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

2.– Langile guztiek jasoko dute prestakuntza berdintasun-printzipioaren arabera. Zenbait irizpide objektiboren arabera arautuko da prestakuntza, eta kontuan hartuko da langile bakoitzaren ikaskuntza-ekintzen aprobetxamendua.

3.– Aldez aurretik planifikatuko dira prestakuntza-ekintzak, prestakuntza beharrak aztertu eta helburuak eta lehentasunak finkatu ondoren. Nolanahi ere, prestakuntza-planek sailkapeneko talde guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak edukiko dituzte, eta

de naturaleza excepcional. La cuantía de dicho fondo se fijará por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical.

La baremación de las solicitudes y la propuesta de concesión de ayudas se elaborará por una Comisión Técnica integrada de forma paritaria por la Administración y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa de Negociación de la Administración General de la CAE. Asimismo le corresponderá a dicha Comisión Técnica determinar la cuantía de quebranto económico como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes que se formulen, y proponer el destino del remanente que, en su caso, resulte de la distribución del fondo.

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

Artículo 62.– Personal con capacidad disminuida.

El trabajador o la trabajadora que obtenga, de los organismos competentes, declaración de incapacidad para el ejercicio de las funciones de su puesto de trabajo, gozarán de derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca cercana a su domicilio compatible con su estado físico (acreditado mediante informe del Área Médica del Servicio de Prevención, sin perjuicio de la posibilidad de aportar al expediente informe contradictorio) y aptitudes profesionales (que deberán haber sido acreditadas mediante la superación de las mismas pruebas que las exigidas para la provisión interna del puesto vacante objeto de cobertura) y siempre y cuando cumpla los requisitos explicitados en la relación de puestos de trabajo. El trabajador y la trabajadora percibirán las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado.

Artículo 63.– Actividades de formación:

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

2.– Se establece el principio de igualdad en el acceso a la formación por parte de todos los trabajadores y trabajadoras. Este acceso deberá regularse a partir de criterios objetivos y teniendo en consideración el aprovechamiento personal de las acciones de aprendizaje.

3.– Las acciones formativas deberán responder a una planificación previa establecida sobre la base de los análisis de necesidades formativas y de los objetivos y prioridades consiguientes. En todo caso, los planes formativos deberán contener acciones formati-

2. idatz zatian ezarritakoaren arabera, langile guztiak prestakuntza hori aukera berdintasunez jaso ahal izatea bermatu beharko da.

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

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

a) Nagusiki, egungo lanpostuko zereginak hobeto betetzeko birziklatzera eta hobetzera zuzendutako prestakuntza, eta lanpostuari ezarritako eginkizunei loturikoa. Prestakuntza mota honetan emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da.

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

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

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

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

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

vas dirigidas al personal de todos los grupos de clasificación e incorporar mediadas tendentes a garantizar la igualdad en el acceso a las mismas, conforme a lo establecido en el apartado 2.

Las acciones formativas serán organizadas u homologadas por el IVAP, según los requisitos y el procedimiento vigentes. Asimismo, el desarrollo de las mismas será objeto de evaluación, tanto en lo que respecta al grado de satisfacción de los alumnos, como a la calidad de los programas formativos y al grado de adquisición de los aprendizajes en términos de conocimientos o destrezas.

4.- Entre las actividades dirigidas a la formación del personal al servicio de la Administración General, pueden distinguirse:

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

b) La formación que tiene por objeto la capacitación en el desempeño de tareas en cualquier otro puesto diferente al que se esté desempeñando. Esta formación se basará en el principio de esfuerzo compartido entre el interés de los solicitantes, y las prioridades y disponibilidad de recursos de la Administración. El principio de esfuerzo compartido implica que una parte del tiempo destinado a dicha formación será considerado como tiempo de trabajo.

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

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

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

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

VIII. TITULUA

LANSARIAK

64. artikulua.– Lansariak.

1.– Mailakako lansariak 22. artikuluan ezartzen den urteko lanaldia ordaintzeko dira, eguneko lanaldia nolakoa den (jarraitua zein zatitua) kontuan hartu gabe.

Lansari-multzoak I. eranskinean jasotakoak dira.

Etxea erosteko dirulaguntza kendu denez gero, oraindik ere laguntza hori jasotzen duten langileei dirulaguntza kentzeagatik ezarri zen zenbatekoaren hiru heren kenduko zaizkie jasotzen duten laguntza horretatik, 1992-1994 urteetarako Hitzarmenean ezarritakoa betetzeko.

Araututako lanaldiarekin homologaturik ez dauden langileei lansari horien horrenbesteko bat ordainduko zaie, lan egindako orduen arabera. Beren urteko lanaldia zehazteko, administrazioak eta sindikatuek 1990eko abenduaren 21ean hitzartutako formula erabiliko dugu.

2.– Lanpostuen zerrenda berria onartzearen ondorio izango diren eragin ekonomikoak 2010eko urtarrilaren 1era atzeratuko dira. Zerrenda berria hitzarmen honen indarraldiarekin batera hasiko da, eta 2010eko azaroaren 1a baino lehen onartuko.

Lanpostuen zerrenda berria onartzearen ondorio izango diren ordainsariek indarrean dauden ordainsari-araubideei dagozkien ordainsari guztiguztiak xurgatuko dituzte, osagarri pertsonalak eta iragankorrak barne.

Lanpostuen zerrenda indarrean sartzean orain arte kobratzen aritu diren ordainsari finko eta aldizkakoak gutxiturik ikusten dituzten lan-kontratadun langileek, betiere, osagarri pertsonal eta iragankor bat jasotzeko eskubidea izango dute aldeagatik, harik eta beren bondatez beste lanpostu bat hartzen ez duten arte.

Aipatutako osagarri pertsonal eta iragankorra, lanpostuen zerrenda berria onartzearen ondorioz gertatutako ordainsari-aldearen gainean kalkulatu da, hau da, hurrengo atalean jasotako antolaketa-azterlanaren osagarria aplikatu aurretik.

3.– Osagarriak:

– Araututako eta zatitutako lanaldiaren osagarria.

Hitzarmen honetako 23. artikuluan ezarritako edozein lanaldi-motatan diharduten langileei ordainduko zaie.

– Antolaketa-azterlanagatik.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 64.– Retribuciones.

1.– Las retribuciones por grupos retribuyen la jornada anual establecida en el artículo 22, con independencia del régimen de jornada (partida-continuada) que se realice.

Los grupos retributivos son los recogidos en el anexo I.

En el supuesto de aquel personal que continúe disfrutando de la subvención por compra de vivienda, se procederá a descontar de su importe la cuantía de los tres tercios correspondientes a la supresión de dicha subvención, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio para 1992-1994.

Al personal no homologado a la jornada normalizada le serán de aplicación las retribuciones indicadas prorrateadas en función del número de horas anuales que efectivamente realice. A efectos de determinar su jornada en cómputo anual se utilizará la fórmula pactada entre la Administración y las Organizaciones Sindicales el 21 de diciembre de 1990.

2.– Los efectos económicos derivados de la aprobación de la nueva RPT se retraerán al 1 de enero de 2010. La elaboración de ésta comenzará con el inicio de la vigencia del Convenio y se aprobará con anterioridad al 1 de noviembre de 2010.

Las retribuciones derivadas de la aprobación de la nueva RPT absorberán la totalidad de las retribuciones correspondientes a los regímenes retributivos vigentes, incluidos los complementos personales y transitorios.

El personal laboral que a la entrada en vigor de la nueva RPT viera minoradas las retribuciones fijas y periódicas que viniera percibiendo tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, en tanto no acceda a otro puesto de trabajo de forma voluntaria.

Dicho complemento personal y transitorio se calculará sobre la diferencia retributiva producida como consecuencia la aprobación de la nueva RPT, es decir, previamente a la aplicación del complemento por el estudio organizativo que establece en el apartado siguiente.

3.– Complementos:

– De jornada normalizada y partida.

Se devenga por el personal que desempeñe puestos de trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada normalizada establecidos en el artículo 23 del presente Convenio.

– Por el estudio organizativo.

2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, ordainsari-osagarri bat ordainduko da, antolaketa-azterketaren ondorio izango den egitura-arrazionalizatzeari dagokiona. Osagarri hori, betiere, azaroaren 29ko 398/2005 Dekretuak onartutako EAeko Administrazioaren zerbitzuko lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmenaren 69. artikuluan ezartzen zen deskribapen funtzionaleko lehenengo osagarriaren kopuru berdinekoa izango da.

Hilero ordainduko da eta ez da hori jasotzeko baldintza berezirik ezartzen.

– Lanaldi luzeagoa.

Fisikoki lanean egin beharreko lanaldia 2010ean 1680 ordukoa edo gehiagokoa eta 2011n 1656 ordukoa edo gehiagokoa duten lanpostuei esleituko zaie osagarri hau. Osagarria jasoz gero, ez da beste inolako konpentsaziorik jasoko.

65. artikulua.– Hirurtekoak.

1.– Hirurteko bakoitzari dagokion zenbatekoa, hirurtekoa bete eta hurrengo hileko lehen egunetik aurrera sortuko ditu ondorioak.

2.– Honi dagokionez, Hitzarmen honetan jasotako langileak taldeka sailkatu dira, II. eranskinean zehaztuta dagoen moduan.

3.– Hitzarmen honen eragin-esparruan dauden langileek, finkoek zein aldi baterakoek, hirurtekoak osatzeko, edozein administrazio publikotan lanean egindako denbora guztia hartuko da kontuan, bai karrerako edo bitarteko funtzionario modura baita administrazio- nahiz lan-kontratuko bitarteko kontratatu modura ere.

Goragoko lan-maila batera iritsi den langileak lan-maila berriari dagokion zenbatekoa jasoko du antzintasun gisa.

66. artikulua.– Xedapen komunak.

Lanaldi luzeagoarengatik osagarria lanpostuzerrendan adierazi beharko da, eta zerrenda horretan agertzen den egunetik aurrera ordainduko da. Era berean, osagarriak lanpostu-zerrendatik desagertzen direnetik aurrera ez dira berriro ordainduko.

67. artikulua.– Soldataren beste osagarri batzuk.

1.– Honako Hitzarmen hau indarrean sartu aurretik aitortuta zeuden osagarriek bere horretan jarraituko dute; III. eranskinean daude zehaztuta.

2.– Baliabide Orokorretako Zuzendaritzako mantenimenduko langileek betetzen dituzten zereginak eta sailetak auto-gidariak oso bereziak direnez, ohiko ordu eta egunetatik kanpo lan egin behar izaten baitute, arautu egingo dira prestasun-osagarria eta ardura- eta erantzukizun-osagarri berezia.

Con efectos de 1 de enero de 2010, se abonará un complemento retributivo, correspondiente a la racionalización de estructuras derivada del estudio organizativo, que será de la misma cuantía que el complemento de descripción funcional que se establecía en el artículo 69 del Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la CAE aprobado por Decreto 398/2005, de 29 de noviembre.

Se abonará mensualmente y no se establecerán requisitos especiales para su percepción.

– De mayor jornada.

Se asigna a aquellos puestos que conlleven una jornada habitual de presencia física normalizada de al menos al menos 1680 horas en 2010 y 1656 horas en 2011. La percepción de este complemento elimina asimismo cualquier otro tipo de compensación.

Artículo 65.– Trienios.

1.– El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

2.– A estos efectos el personal acogido a este Convenio se clasifica en los grupos que se especifican en el anexo II.

3.– Para el perfeccionamiento de trienios, por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, sea laboral fijo o por duración determinada, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivamente prestados indistintamente en cualquier Administración Pública, tanto en calidad de funcionario de carrera o interino como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

El personal que acceda a una categoría profesional superior a la anterior percibirá la antigüedad en la cuantía asignada en la nueva categoría.

Artículo 66.– Disposiciones comunes.

El complemento de mayor jornada se reflejará en la relación de puestos de trabajo, comenzando a ser devengado a partir de la fecha en que aquello se produzca. En el mismo sentido dejará de percibirse cuando sea suprimido de la relación de puestos.

Artículo 67.– Otros complementos salariales.

1.– Se mantienen aquellos que, estando reconocidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, se especifican en el anexo III.

2.– Dada la peculiaridad de las funciones realizadas por el personal de mantenimiento de la Dirección de Recursos Generales y por los conductores-conductoras de departamento, cuyo desempeño puede requerirse fuera de la jornada y horarios ordinarios, se regulan el complemento de disponibilidad y el complemento de especial responsabilidad y dedicación.

Prestasun-osagarria Mantenimendu Zerbitzuko langileek jaso ahal izango dute, ohiko ordutegitik kanpo erabateko prestasuna behar duten lanpostuak dituztenean eta eskatzen zaienean arazoak konponzeko betebeharra dutenean. Osagarri hori jasoz gero, urteko lanalditik gora lan egindako lehen hamar orduengatik ezin izango da bestelako inolako saririk jaso (ez diruz, ez denboraz); denbora horretatik gora lan egindako ordu bakoitzagatik, berriz, ordu eta erdi emango da.

Erantzukizun eta ardura bereziagatik jasotzen den osagarria jaso ahal izango da mantenimendu-arduradunen lanpostuetan, baldin eta lanak lanaldi berezia eskatzen badu eta aparteko zailtasunak baditu (pertsonea-bilagailua eramatea aldean, ohiko lanegun eta lanorduetatik kanpo). Erantzukizun eta ardura bereziagatik osagarria jasotzen duen pertsonak berak zuzenean parte hartu behar badu arazoa edo eragozpena konpondu behar den tokira joaten bada, urteko ohiko lanalditik gora egindako ordu bakoitzeko, ordu eta erdi emango zaio saritzat.

Era berean, erantzukizun eta ardura bereziagatik jasotzen den osagarria jaso ahal izango dute sailetako gidariek ere, lanpostu horien ezaugarriak kontuan hartuta, erabateko prestasuna behar baitute ohiko ordutegitik kanpo joan-etorriak egin ahal izateko (ohiko ordutegitik kanpo egin beharreko zerbitzuak alde aurretik programatuta egongo dira; lanaldi barruan egin beharreko joan-etorriak, berriz, programatu ga-beak izan daitezke).

Bai prestasun-osagarria bai erantzukizun eta ardura bereziagatik jasotzen den osagarria lanpostuen zerrendan adieraziko dira, eta zerrenda horretan agertu ondoren hasiko dira osagarri horiek ordaintzen. Era berean, lanpostuen zerrendatik kentzen direnean, ez dira jasoko osagarri horiek. Ezin dira bi osagarri horiek aldi berean eta lanpostu berean batu.

Arazoak konpontzera joanda lan egin behar den kasuetan, zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea sortuko da, zerbitzuagatik jasotzen diren kalte-ordainak arautzeko Dekretuan ezarritakoari jarraituta.

IX. TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

68. artikulua.— Erabilera-planak.

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

Plan horietan parte hartuko dute:

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

El complemento de disponibilidad se devengará por el personal del Servicio de mantenimiento que desempeñe puestos de trabajo que exijan absoluta disponibilidad fuera del horario ordinario, con obligación de intervenir en la solución de problemas cuando a tal efecto se les requiera. La percepción de este complemento eliminará cualquier tipo de compensación (sea económica o de jornada) por las primeras diez horas trabajadas por encima de la jornada anual, compensándose el resto a razón de hora y media por cada hora trabajada.

El complemento de especial responsabilidad y dedicación podrá asignarse a los puestos de responsable de mantenimiento que exijan una jornada especial que conlleve dificultad singular (portar buscapersonas fuera de la jornada y horario ordinario). En caso de intervención personal y directa por quien percibe este plus de especial responsabilidad y dedicación, acudiendo al lugar donde se precisa la reparación o solución del problema, se le compensará a razón de hora y media por hora trabajada por encima de la jornada ordinaria anual.

También se abonará el complemento de especial responsabilidad y dedicación a los puestos conductor/conductora de departamento, dado que los mismos exigen por sus características absoluta disponibilidad para acudir a desplazamientos fuera del horario habitual (programados con antelación en caso de que el servicio se efectúe fuera del horario habitual o no programados si son encomendados dentro del citado horario).

Tanto el complemento de disponibilidad como el complemento de especial responsabilidad y dedicación se reflejarán en la relación de puestos de trabajo comenzando a ser devengados a partir de la fecha en que aquello se produzca. Dejarán de percibirse cuando sean suprimidos de la relación de puestos. No cabe la asignación concurrente de ambos complementos a un mismo puesto de trabajo.

En los supuestos de intervención para reparación o solución de problemas se devengará el derecho de indemnización por razón del servicio en los términos establecidos por el Decreto regulador de las indemnizaciones por razón de servicio.

TÍTULO IX

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 68.— Planes de uso.

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

En ellos participarán:

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

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

69. artikulua.– Lanorduetan euskara-ikastaroetara joateko emandako baimenen lehentasun-irizpideak.

HAEEk lanorduetan euskara-ikastaroetara joateko emandako baimenen lehentasun-irizpideak honako hauek izango dira:

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

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

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

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

Edonola ere, kontuan izango da langile guztiek, berdin dio langile finkoa zein bitartekoa izan, lanorduetan hizkuntza-ikasketekin jarraitzeko aukera izan dezatela derrigortasun-datako hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuetan.

Era berean, lanorduetan hizkuntza-prestakuntza jasoko duten langile guztiek banan banako prestakuntza-plana izan beharko dute. Banan banako plana hizkuntza-ikasketen planaren zerbitzura dagoen tresna denez, aurretiazko baldintza da euskara ikasteko ikastaroetara joan ahal izateko baimenak emateko. Ondorioz, ez da baimenik izapidetuko baldin eta eskabidearekin batera banan banako prestakuntza-plana aurkezten ez bada.

Hala badagokio, baimena ematerakoan, kontuan izango da eskatzaileak aurretiaz eskatutako hizkuntza-ikasketen aprobetxamendu-maila.

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

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

1.– Kasu guztietan, HAEEk HABErekin izenpetutako hitzarmenean jasotako bideen barruan, lau prestakuntza-modu eskainiko ditu, aurrekontuak uzten dizkion aukerak kontuan izanda:

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

Artículo 69.– Criterios de prioridad para la concesión de licencias para cursos de euskera en horario laboral.

Los criterios de prioridad para la concesión de licencias para el acceso a los cursos de euskera en horario laboral organizados por el IVAP, serán los siguientes:

1.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.

2.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.

3.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

4.– Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

En cualquier caso, se contemplará la formación lingüística en horario laboral de todo el personal, fijo o temporal, en plazas que tengan asignada fecha de preceptividad.

Asimismo, todo el personal que vaya a acceder a la formación lingüística en horario laboral deberá contar con un plan de formación individualizado. Dado que el plan individualizado es un instrumento al servicio de la planificación de la formación lingüística, constituye un paso previo a la concesión de licencias para el acceso a los cursos de euskera. En consecuencia, no se podrán admitir a trámite autorizaciones de solicitudes que no cuenten con el correspondiente plan individualizado de formación.

En la concesión de la autorización se tendrá en cuenta, en su caso, el grado de aprovechamiento del proceso de formación lingüística llevado a cabo previamente por la persona solicitante.

Se garantizará la continuidad de aquella formación lingüística iniciada conforme a un plan de formación individualizado, aunque las características del puesto de trabajo de la persona concernida hayan variado, por traslado a un puesto distinto o por cualquier otro motivo.

Artículo 70.– Oferta de cursos, gestión de solicitudes y otros aspectos relacionados con los cursos de euskera.

1.– El IVAP, de conformidad con los mecanismos previstos en el convenio suscrito con HABE, ofertará dentro de sus disponibilidades presupuestarias, los siguientes tipos de actividades formativas.

a) Barnetegietako ikastaro trinkoak edo bost orduko ikastaro trinkoak, egunerokoak, astelehenetik ostiralera artekoak. Ikastaro horiek dirauten artean, langileak ez du lanera joan beharrik izango, baina edozer dela ere, astelehena eta ostirala bitarteko lanegunen batean ez badago ikastarorik, lanera joan beharko du.

b) Egunean 2-3 ordukoak.

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

Hizkuntza norberak bakarrik ikasteko aukera, hau da, irakaslearen presentziarik gabe, soilik ahalbidertuko da paragrafo honen b) puntuari eskaintzen diren ikasgelako klaseetara joateko ezintasun jarraitua behar bezala frogatzen denean.

2.– Ondorio guztietarako, ikastaroa ematen den tokia lantokitik hartuko da. Beraz, aurreko paragrafoetan aipatutako ikastaroetara huts eginez gero edo berandu iritsiz gero, langileak bere saileko Zerbitzu Zuzendaritzan justifikatuko du huts-egitea.

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

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

Euskara-ikastaroetan berandu hasiz gero edota dagoeneko hasita daudenean aldi baterako utziz gero –dela gaixotasunagatik, dela behar bezala egiaztatutako eta interesaturik egotzi ezin zaizkion bestelako zioengatik–, interesdunak HAEERi eska diezaioke ikastaroetan berriz hasia Zerbitzu Zuzendaritzaren bitartez. Bi kasu horietan, ezinbestekoa izango da ikastaroetan berandu hastearen berri eta gaixotasunagatikiko bajaren berri HAEERi eman izana Zerbitzu

a) Cursos intensivos en régimen de internado, o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes. En ambos casos el personal estará exento de la jornada laboral, debiendo acudir a su puesto normal de trabajo todos aquellos días laborables, de lunes a viernes, en que por algún motivo no se impartieren las clases mencionadas.

b) Cursos en módulos de 2 y 3 horas diarias.

c) Cursos específicos tendentes a fomentar el uso del euskera en la función pública, proporcionando herramientas de trabajo e instrumentos de consulta a los trabajadores y trabajadoras, a fin de facilitar el desempeño bilingüe de las funciones del puesto de trabajo. Estos cursos versarán sobre temas como la simplificación del lenguaje administrativo, redacción y corrección de textos, técnicas de escritura, el discurso oral, etc.

La formación lingüística mediante sistemas de autoaprendizaje se posibilitará subsidiariamente únicamente en aquellos supuestos en los que existan motivos probados que impidan la asistencia normal y continuada a las clases de carácter presencial ofertadas en el punto b) de este apartado.

2.– A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo. En consecuencia, las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos expresados en los párrafos anteriores, deberán ser justificadas ante la Dirección de servicios del Departamento al que pertenezca la persona que las cometa.

3.– Los Departamentos tramitarán las contrataciones de sustitución que se consideren oportunas, en función de las autorizaciones concedidas para los cursos de euskera en horario laboral.

4.– Las personas interesadas dirigirán las solicitudes para cursos de euskera a las Direcciones de servicios correspondientes que, a su vez, las autorizarán o denegarán, en base a los criterios establecidos en este artículo y en los plazos y modos que serán expresamente comunicados por el Instituto Vasco de Administración Pública en el contexto de cada convocatoria. El personal se relacionará con las Direcciones de servicios de sus respectivos departamentos y éstas, a su vez, coordinarán con el IVAP, la organización y desarrollo administrativo correspondiente. A tal efecto, cada Departamento designará un interlocutor o interlocutora a través de quien se articularán las relaciones con el IVAP.

Cuando se produzca un retraso temporal en la incorporación a los cursos de euskera o, una vez iniciados, se produzca un abandono temporal por motivos de enfermedad, u otros suficientemente justificados y en todo caso ajenos a la voluntad de la persona interesada, ésta podrá solicitar al IVAP su reincorporación a los cursos, a través de la Dirección de servicios. Para ello será imprescindible que en ambos casos el retraso en la incorporación y la baja por en-

Zuzendaritzaren bitartez. Kasu horietan, HAEE saiatuko da interesduna ikastaroetan sartzen, baina, betiere, aukera hori baldin badago.

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

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

7.- Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plana eta lanpostuei hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak esleitzeko prozedura sindikatuekin negoziatuko da.

71. artikulua.– Ahalegin partekatuaren printziopioaren arabera euskalduntzea.

1.- Lanalditik kanpo euskarazko ikastaroetan parte hartzen duten langileei, HAEEk matrikula-gastuak eta, hala badagokio, barnetegikoak ordainduko dizkie, lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna dena dela. Erregimen horretan jarraitu ahal izateko, langileek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari, hain zuzen ere HAEEk, hala badagokio, jarriko eta neurtuko duena. HAEEk duen aurrekontuak uzten duen mugaren barruan, eskarien artean lehentasunak jartzeko, hitzarmen honetako 70. artikuluan jasotakoak hartuko dira kontuan.

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

a) Urteko gutxienez 190 orduko ikastaroak.

b) Barnetegietako ikastaro trinkoak edo 5 orduko ikastaro trinkoak, egunerokoak, astelehenetik ostirale-ra artekoak.

c) Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroak.

d) Urteko gutxienez 190 orduko autoprestakuntzako ikastaroak, kasuan kasuko aprobetxamenduegiatzagiria eskuratuz gero.

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

fermedad hayan sido notificadas al IVAP a través de la Dirección de servicios. En estos casos el IVAP procurará la reincorporación siempre y cuando ésta sea materialmente posible.

5.- Los Departamentos garantizarán que quienes estén matriculados en los cursos de euskera adecúan sus vacaciones al calendario de los mismos, de suerte que no se produzcan ausencias.

6.- La Administración garantiza la máxima difusión y publicidad de los cursos, que se articulará a través de anuncios y comunicaciones que el IVAP remitirá a la Dirección de Función Pública, a las Direcciones de servicios de los Departamentos y a las Centrales Sindicales, a través de la Dirección de Relaciones Laborales.

7.- Será objeto de negociación con la representación sindical el proceso de asignación de los perfiles lingüísticos y preceptividades a los puestos de trabajo, así como el Plan de Normalización del Uso del Euskera.

Artículo 71.– Euskaldunización bajo el principio de esfuerzo compartido.

1.- Al personal que, con independencia del perfil lingüístico que tenga asignado su puesto de trabajo, realice cursos de euskera fuera de la jornada laboral, le serán sufragados por el IVAP, los gastos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento que, en su caso, será fijado y contrastado por el IVAP. Las prioridades para atender a estas demandas dentro de los límites presupuestarios del IVAP serán las recogidas en el artículo 70 de este Convenio.

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

a) Cursos de al menos 190 horas anuales de duración.

b) Cursos intensivos en régimen de internado o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes.

c) Cursos de la Escuela Oficial de Idiomas.

d) Cursos de autoformación de al menos 190 horas anuales de duración, con el correspondiente certificado de aprovechamiento.

En todo caso la duración de este permiso será proporcional al porcentaje de asistencia al curso. Se cuantifica en 37 horas y 30 minutos para un curso de al menos 190 horas de duración. En relación al apartado b), la duración del permiso será proporcional a esta cuantificación. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos.

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

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

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

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

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

3.- Ogasun eta Herri Administrazioako sailburauren 2004ko apirilaren 30eko Aginduekin bat etorritik, ordu-kredituaren saldoa agortu gabe lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatu duten langileek, euskalduntzearekin jarraitzea eska dezakete, egiaztatutakoaren ondorengo hizkuntza-eskakizuna egiaztatu arte, banan banako prestakuntza-plana jarraituz eta ahalegin partekatua printzipioaren arabera. Horrela bada, lanorduetan euskara ikasteko izango duten denbora, aurreko paragrafoan zehaztutakoak gain, lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna egiaztatzerakoan zeukaten ordu-kredituaren saldoaren bi halako izango da. Lan-denboraren zati hori prestakuntza-prozesuan zehar banatuko da; prozesu hori, berriz, hurrengo hizkuntza-eskakizuna lortzeko ordu-kredituaren saldoa jasotzen duen banan banako plan batean adieraziko da. Denbora horretaz baliatzeko, langileek aprobetxamendu jakin bat atera beharko dute, HAEEK jarri eta, hala badagokio, neurtu ere egongo duena.

72. artikulua.– Derrigortasun-daten epemugak.

Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioetan euskararen erabilpena arauzkotzen duen apirilaren 15eko 86/1997 Dekretuaren 43.1 artikuluan xedatu-

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

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento que será establecido y, en su caso, contrastado por el IVAP. Para los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes.

No cabrá la concesión de este permiso hasta tanto, una vez finalizado cada curso, el IVAP proceda a trasladar la información correspondiente al cumplimiento de los criterios de aprovechamiento en relación con cada persona.

El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera. A tal efecto se remitirá por las Direcciones de servicios a la Dirección de Relaciones Laborales la relación del personal adscrito al Departamento respectivo que tenga derecho al permiso y las fechas de disfrute del mismo.

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

3.- Aquellas personas que hayan superado el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo sin agotar su saldo de crédito horario, conforme a la Orden de 30 de abril de 2004 de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, y que soliciten continuar su euskaldunización hasta alcanzar el perfil lingüístico inmediatamente superior al de su puesto de trabajo, siguiendo un plan de formación individualizado, podrán acceder a dicha euskaldunización bajo el principio del esfuerzo compartido. A tal efecto, la parte del tiempo de trabajo disponible para dicha euskaldunización alcanzará, además de lo señalado en el apartado anterior, al doble del saldo de crédito horario de que dispusieran en el momento de superar el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo. Esta parte de tiempo de trabajo deberá distribuirse a lo largo de todo el proceso formativo contemplado en un plan individualizado que contemple el saldo de crédito horario hasta el siguiente perfil, y su disponibilidad estará sujeta al logro de cierto nivel de aprovechamiento que será establecido y, en su caso, contrastado por el IVAP.

Artículo 72.– Vencimiento de fechas de preceptividad.

Lo dispuesto en el artículo 43.1 del Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las ad-

takoa, derrigorrezkotasun-epeen epemugari dagokiona, honako hauei aplikatuko zaie:

a) Sindikatuen edo langileen ordezkari-tza-eginkizunak egikaritzen aritzegatik lizentzia duten langileei, egoera horretan diharduten bitartean.

b) Senitartekoak zaintzeko eszedentzian dauden langileei, egoera horretan diharduten bitartean.

VIII. TITULUA

LAN-OSASUNA ETA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA

73. artikulua.– Eskubideak eta betebeharrak.

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

Administrazioak bermatuko du Prebentzio Zerbitzuaren eraketa eta funtzionamendua egokiak izango direla langileen lan-arriskuaren prebentzioaren alorreko babes eraginkorrerako eskubidea bermatzeko.

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

2.– Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen esparruan, sindikatuei kontsulta egin ondoren, Prebentzio Zerbitzua eratu da.

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

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

4.– EAEko Administrazio Orokorrek honako araudiotan ezarritako betebeharrak bete beharko ditu: lanbideko arriskuei aurrea hartzeko indarrean dagoen araudian, hitzarmen honetan eta maiatzaren 16ko 78/2000 Dekretuan, Administrazio Orokorren eta bere erakunde

ministraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sobre vencimiento de fechas de preceptividad, será de aplicación:

a) Al personal que se encuentre disfrutando de licencias por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal que conlleve la liberación total de asistencias al trabajo, en tanto dure tal situación.

b) Al personal que se encuentre en situación de excedencia para el cuidado de familiares, en tanto dure tal situación.

TÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 73.– Derechos y obligaciones.

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

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

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

2.– En el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos se ha constituido, consultadas las organizaciones sindicales, un Servicio de Prevención propio.

Este Servicio velará por el cumplimiento del deber de protección eficaz que le corresponde a la Administración, asesorando y asistiendo para ello a la propia Administración, a los empleados y a las empleadas y a sus representantes, así como a los órganos de representación especializados.

3.– El derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgos graves e inminentes constituyen parte del derecho que tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

4.– La Administración General de la CAPV deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos profesionales, así como las establecidas en el presente Acuerdo y en el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organi-

autonomoen Prebentzioko Zerbitzuaren antolamendu eta funtzionamenduari buruzkoan, ezarritakoak.

74. artikulua.– Kontsulta eta parte-hartzea.

Langileen batzarreko kideek eta sindikatuetakordezkariek prebentzioko arloan kontsultak egin eta parte hartuko dute, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak dituen aginpideak ahaztu gabe.

75. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak.

1.– Honako hauek izan ahal izango dira prebentzioko ordezkari: langileen ordezkari edo sindikatuen ordezkari izan gabe ere, Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean ordezkariak duten sindikatuak ezarritako langile publikoak. Ezartzekoa den legegialdiak finkatutako kide kopurua errespetatu beharko da.

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

3.– Prebentzioko ordezkariak prebentzio-alarreko beharrezko baliabideak eta prestakuntza eskaini beharko dizkie administrazioak, beren eginkizunak aurrera eramatea izan dezaten. Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean igarotako denboratza hartuko da, ondorio guztietarako.

76. artikulua.– Segurtasun eta osasuneko unitateak.

1.– Sail eta Administrazio Orokorraren erakunde autonomo bakoitzean segurtasun eta osasuneko unitateak sortuko dira, maiatzaren 16ko 78/2000 Dekretuaren, Administrazio Orokorraren eta bere erakunde autonomoen Prebentzioko Zerbitzuaren antolamendu eta funtzionamenduari buruzkoaren, 11. artikuluari jarraiki.

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

77. artikulua.– Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.

1.– Segurtasun eta Osasuneko Batzordea kide antzeko organo paritarioa da, eta erakunde publiko-

zación y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

Artículo 74.– Consulta y participación.

A las personas integrantes de las Juntas de Personal y delegados y delegadas sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 75.– Delegados y delegadas de prevención.

1.– Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en la Administración General de la Comunidad Autónoma, de conformidad con el número establecido en la legislación aplicable.

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

3.– La Administración deberá proporcionar a los delegados y delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 76.– Unidades de seguridad y salud.

1.– Se crearán las Unidades de Seguridad y Salud en cada uno de los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración General, de acuerdo con el artículo 11 del Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organización y funcionamiento del Servicio de Prevención.

2.– Los delegados y las delegadas de prevención podrán participar en las Unidades de Seguridad y Salud que se creen, en los términos del punto 3 del artículo 12 del Decreto 78/2000.

Artículo 77.– Comité de Seguridad y Salud.

1.– El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la

etan arriskuei aurrea hartzeko egingo diren plan eta programen proposamen, kontsulta eta ebaluaketa ere egingo du, aldian-aldian eta modu erregularrean erakunde autonomoetan.

2.– Administrazioak zainduko du emakumeek eta gizonek ordezkariak izan dezaten laneko segurtasun eta osasuneko batzordeetan. Batzorde horietako sindikatu-ordezkaritza, bestalde, proportzionaltasun-printzipioaren arabera erabakiko da. Betiere, sektore honetan ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztiak bertan egotea ziurtatuko da.

3.– Lantoki arteko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak erabakiko du lurraldeetan eta lanlekuetan sortuko diren gainontzeko batzordeak nola antolatuko, nola abian jarri eta zeintzuk eginkizun izango dituzten.

4.– Segurtasun eta osasunerako zentroarteko batzordeak indarrean dagoen araudiaren arabera dagozkion eginkizunak beteko ditu; halaber, hitzarmen honen eremuko lan-arriskuei aurrea hartzeko kudeaketa integratuaren sistema ezartzetik dagozkionak ere beteko ditu.

78. artikulua.– Ordenadore-pantailaren aurreko lana.

1.– Ordenadore-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek mediku-azterketak egiteko eskubidea izango dute. Azterketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta hortik aurrera urtean beste bat. Garrantzi berezia emango zaie ikusmenari, mugitzeko gaitasunari eta arazo psikologikoei.

2.– Prebentzioko Zerbitzuaren eta segurtasun eta osasuneko unitateen ardurapean egongo da ordenadore-pantailak dituzten lanpostuen egoera zaintzea. Arreta berezia jarri beharko dute baldintza ergonomikoetan (pantailen kokapena, mahai-motak, aulkiak,...) eta giro egokirako baldintzetan (argia, aire-berritzea, zarata,...).

3.– Pantaila aurreko lanak eragiten dituen gaixotasunen sintomaren bat agertuz gero, lanpostua bera aztertuko da, mediku-azterketa egiteaz gain.

4.– Denbora osoan ordenadore-pantaila aurrean lan egin behar dutenen lanpostuak zehatz-mehatz aztertuko dira. Prebentzioko Zerbitzuak txostena egin ondoren, egon daitezkeen arazoak konpontzeko neurriak hartuko dira, esate baterako, atsedendialdiak edo beste zerbaitean jarduteko aukera.

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

propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Autónomos.

2.– La Administración velará por una representación equilibrada de mujeres y hombres en los comités de seguridad y salud laboral, cuya representación sindical será determinada conforme al principio de proporcionalidad. En todo caso, se garantizará la presencia de todos los sindicatos con representación suficiente en el sector.

3.– El Comité de Seguridad y Salud Intercentros establecerá la organización, puesta en marcha y funciones de los comités de Seguridad y Salud que se constituyan en los diferentes niveles territoriales y en los centros de trabajo.

4.– El Comité de Seguridad y Salud Intercentros ejercerá las funciones que le correspondan en virtud de la normativa vigente, así como las funciones que le puedan corresponder como consecuencia de la efectiva implantación del Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del presente Acuerdo.

Artículo 78.– Trabajo con pantallas de visualización.

1.– El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización tendrá derecho a un reconocimiento médico previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a un reconocimiento médico periódico anual, en los que se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

2.– El Servicio de Prevención y las Unidades de Seguridad y Salud velarán por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas,...) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad,...) de los mismos.

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

4.– En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y, previo informe del Servicio de Prevención, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas posibles pautas de descanso y/o cambios de actividad laboral.

En cualquier caso corresponderá al Comité el seguimiento y control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

79. artikulua.– Lan-jazarpena eta arrisku psikosozialak.

Prebentzioko Zerbitzuak langileen arrisku psikosozialak antzemateko prozedura jarriko du martxan, eta jarduteko prozedura lan-jazarpeneko salaketak badira. Prozedura horiek aldeztatik jakinarazi beharko zaizkio Seguritasun eta Osasuneko Batzordeari. Halaber, Jarraipen Batzordeari dagokio aurreko idatz zatietan adierazitakoak betetzen ote diren jakiteko jarraipena eta kontrola egitea.

80. artikulua.– Lan nekagarriak, pozoigarriak eta arriskutsuak.

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

81. artikulua.– Medikuz-azterketak.

Hitzarmenaren baitan diren langileei medikuz-azterketak egingo zaizkie aldi berean, honako azpitatal hauetan erabakitakoaren arabera:

1.– Laneari hasi aurreko azterketa: derrigorrez egin beharko da langilea administrazioaren zerbitzuean onartu baino lehen.

2.– Berriazko arrisku batzuen pean dauden taldeentzako urteko aldizkako azterketak. Talde horiek Prebentzioko Zerbitzuen Medikuz Arloak definituko ditu, Lantoki arteko Seguritasun eta Osasunerako Batzordeari jakinarazi ondoren.

Eskatzen duten langile guztiei egingo zaie medikuz-azterketa.

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

Urteroko eta hiru urteroko azterketa arruntak berraztertzekoak izango dira, legezko araubide orokorra ezartzearen kaltetan gabe. Araubide hori ezarri gero, Lantoki arteko Seguritasun eta Osasunerako Batzordeari jakinarazi beharko zaio aurretiaz.

Emaitzak langileari jakinaraziko zaizkio beti. Hori baino lehenago, hala ere, zer nolako probak egin beharko diren langileei eta Lantoki arteko Seguritasun eta Osasunerako Batzordeari jakinarazi beharko zaie.

Eginkizun horiek Prebentzioko Zerbitzuen Medikuz Arloak beteko ditu. Horretarako, lurralde historiko bakoitzeko Lan Istripuetako Mutua Patronalen laguntza eskatu ahal izango dute, beren instalakuntzak eta osasun-zerbitzuak erabili ahal izateko.

82. artikulua.– Lanpostua egokitu edo aldatzeko prozedura.

Administrazioak berriazko prozedura bat prestatuko du, eta Lantoki arteko Seguritasun eta Osasune-

Artículo 79.– Acoso laboral y riesgos psicosociales.

El Servicio de Prevención pondrá en marcha un procedimiento para detectar los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral. Estos procedimientos serán objeto de consulta obligatoria y previa al Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, corresponderá al Comité el seguimiento y control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

Artículo 80.– Actividades penosas, tóxicas y peligrosas.

Para la catalogación de actividades como penosas, tóxicas o peligrosas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 81.– Revisiones Médicas.

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.– Reconocimiento previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del personal al servicio de la Administración.

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

Asimismo se posibilitará un reconocimiento médico a toda persona que lo solicite.

3.– Reconocimiento periódico trienal: se realizará a todas las personas afectadas por el Acuerdo, independientemente de si en ellas existen riesgos para su salud.

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

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

Estas funciones serán desarrolladas por el Área Médica del Servicio de Prevención, que podrán solicitar la colaboración de las Mutuas Patronales de accidentes de trabajo implantadas en cada Territorio Histórico, a fin de utilizar, en su caso, las instalaciones y servicios sanitarios de éstas.

Artículo 82.– Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo.

La Administración elaborará un procedimiento específico, que se negociará en el Comité de Seguridad

rako Batzordean negoziatuko da, eta hor arautuko da zer jarduera egin behar diren enpleguaren osasuna dela eta lanpostua egokitzeko edo aldatzeko egiten diren eskaerak izapidetzeko, langileen eskakizun psikofisikoak bakoitzaren lanpostura egokitzeko.

XX. TITULUA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN TRATU- BERDINTASUNA. LAN- ETA SEXU-JAZARPENAREN ETA GENERO-INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK

83. artikulua.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana.

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

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

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

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

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

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

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

d) Dauden aukeren arabera, lantokiz aldatzeko eskubidea.

e) Eszedentziarako eskubidea, alde aurretik zerbitzuak ematen gutxieneko epe batean egon beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe.

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

TÍTULO XX

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

Artículo 83.– Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

Artículo 84.– Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género.

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

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

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

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

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

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

e) Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la

Eszedentziaren lehenbiziko sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen duten lanpostua erreserba dakin, eta epe hori kontuan hartuko da mailaz igotzeko, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

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

XI. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUDIA

85. artikulua.– Laneko hutsegiteak eta zigorrak; zehatzeko prozedura

1.– Langileek Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren diziplina-erregimena eta hori garatzeko emandako funtzio publikoko legeak bete beharko dituzte. Arau horietan aurreikusten ez denerako, lan-arloko legeetara edo hitzarmen honetara joko da.

Zerbitzu Zuzendaritzak langilei zehapenak ezar diezazkieke, dagokion unitateko buruak hala proposatuta, laneko hutsegiteak direla-eta hala dagokionean, betiere, honako Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako hutsegite eta zehapenen mailaketaren arabera.

2.– Zehapen horiek ezin dira izan, inola ere, langileei oporraldia laburtzea, edo, oro har, langileak atseden hartzeko dituen eskubideak murriztea.

3.– Langileak, bere lana egiten ari dela edo lan horren ondorioz, egindako hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, era honetara sailkatuta.

4.– Hutsegite arinak dira honako hauek:

a) Bezeroekin, lankideekin eta menpekoekin modu egokian eta behar bezala ez jokatzea.

b) Atzerapena, arduragabekeria edo utzikeria erakustea bere zereginak betetzerakoan.

c) Aurretiaz, denbora-tarte nahikoa utzita, langileak ez jakinaraztea arrazoi justifikatuengatik ez dela lanera joango; hori jakinaraztea ezinezkoa ez bada, behintzat.

d) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera ez joatea hilean behin edo birritan.

e) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera berandu etortzea hilean hiru edo bost egunean.

f) Zerbitzuetako egoitzak, bitartekoak eta dokumentuak behar bezala ez zaintzea, arduragabekeriaz jokatuta.

misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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

TÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 85.– Faltas y sanciones laborales y procedimiento sancionador.

1.– Los trabajadores y las trabajadoras quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo. En lo no previsto por las normas anteriores, se regirá por la legislación laboral o por lo previsto en el presente Convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de Servicios, a propuesta del jefe o de la jefa de la unidad respectiva, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

2.– No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores y de las trabajadoras.

3.– Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.– Se considerarán faltas leves:

a) La incorrección con el público y con los compañeros, compañeras, subordinados y subordinadas.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) Oro har, betebeharrak ez betetzea, barkagarri diren utzikieriaz eta arduragabekieriaz jokatuta.

5.– Hutsegite larriak dira honako hauek:

a) Lanean diziplinarik ez izatea edo begirunerik eta errespeturik ez erakustea nagusi, lankide eta menpekoekin.

b) Nagusiek emandako aginduak ez betetzea eta lanpostuak dituen betebeharrak konkretuak ez betetzea, edo zerbitzuari kalte larriak ekarri dizkion edo ekar liezazkiokeen arduragabekieriaz joketzea.

c) Osasun- eta higiene-arloan ezarrita dauden arauak eta neurriak haustea edo ez betetzea, era horretara, arriskua sortuz, bere osasunean edo integritatean zein gainerako langileenean.

d) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera ez joatea hilean hiru egunean.

e) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera berandu etortzea hilean bost egunetik gora, baina hamar egunetik behera.

f) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lana uztea.

g) Langilea gaixorik dagoela edo istripua izan dela itxurak egitea.

h) Inoren hutsegiteak ezkutatzearen zerbait egitea, alegia, beste langile batzuk lanera berandu joan direla, edo ez direla lanera joan edo lanetik irten direla ezkutatzearen.

i) Ohiko lan-errendimendua edo hitzartutako lan-errendimendua txikitzea, eten gabe eta nahita.

j) Arduragabekieriaz joketzea, zerbitzuetako egoitzetan, bitartekoetan edo dokumentuetan kalte larriak eraginda.

k) Lan-jardunak burutzea, pribatuak zein publikoak, aurretiaz bateragarritasun-baimenik eskatu gabe.

l) Administrazioan lan egiten duelako jakin dituen datuak edo gaiak okerreko eta bidegabeko moduan erabiltzea edo zabaltzea.

m) Hiru hilabeteko denbora-tarte batean behin baino gehiagotan hutsegite arinak egitea, nahiz eta era berekoak ez izan, baldin eta langileari zehapenak jarri bazaizkio.

6.– Hutsegite oso larriak dira hauek:

a) Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leial ez izatea eta inoren konfiantzaz baliatzea, edo, era berean, engainuzko delitu den beste edozein jokaera izatea.

b) Banan-banan zein taldean, nabarmen ez betetzea agindutakoa.

c) Zerbitzuko datuak eta informazioa nahita faltsutzea.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

5.– Se considerarán faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores, superiores, compañeros, compañeras, subordinados y subordinadas.

b) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores o de las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física propia o de otros trabajadores y trabajadoras.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo, de otros trabajadores o trabajadoras.

i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

l) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Administración.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

6.– Se considerarán faltas muy graves:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

d) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera ez joatea hilean hiru egunetan baino gehiagotan.

e) Justifikatutako arrazoirik izan gabe, behin eta berriz lanera berandu etortzea, hilean hamar egunetan edo hortik gora, edo, bestela, hiru hilean, hogeitunetan baino gehiagotan.

f) Sei hilabete denbora-tarte batean behin baino gehiagotan hutsegite larriak egitea, nahiz eta era berekoak ez izan, baldin eta langileari zehapenak jarri bazaizkio.

g) Lapurtzea edo ebastea Administrazioari berari, edo lankideren bati, edo edozein pertsonari, bai Administrazioaren egoitzen barruan, baita, lanorduetan egonda, kanpoan ere.

7.- Hutsegiteen kalifikazioaren gorabeheran ezar daitezkeen zehapenak hauexek dira:

a) Hutsegite arinak direla eta:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Gehienez bi egunetan enplegua eta soldata etetea.

– Zuritu gabeko bertaratze edo puntualtasun ezagatik lan egin gabe utzitako denborari dagokiona deskontatzea lantsaritik.

b) Hutsegite larriak direla eta:

– Bi egun eta hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

c) Hutsegite oso larriak direla eta:

– Hilabete eta hiru hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

– Gehienez bi urtez gora egiteko gaitasunik gabe uztea.

– Kaleratzea.

8.- Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta ezarzen diren zehapenak ezarri baino lehen, zigorbidezko espediente izapidetu behar da. Espediente horren hasiera langileen ordezkari eta interesdunari jakinaraziko zaie. Interesdunari entzunaldia aitortuko zaio, eta langileen ordezkari ere entzun egingo zaie.

9.- Legean ezarritako preskripzio-epeak eten egingo dira instruitzen den espedientearen edozein eginguzaren kariatz, baldin eta, osotara, espediente sei hilabete baino gehiago luzatzen ez bada espedientatutako langileak errurik izan gabe.

10.- Hutsegiteagatik kaleraturiko pertsonari lanpostura itzultzeko eskubidea bermatzen zaio, kaleratze hori bidegabetzat jotzen badu lan-agintari eskudunak.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

g) El robo o hurto tanto a la Administración como a compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Administración o fuera de éstas durante el trabajo.

7.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.

– Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años.

– Despido.

8.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la representación del personal y a la persona interesada, dándose audiencia a ésta, y siendo oída aquélla en el mismo.

9.- Los plazos de prescripción legalmente establecidos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

10.- Al personal que sea objeto de despido como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria, se le garantiza el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en los supuestos de que el despido sea declarado improcedente por la autoridad laboral competente.

XII. TITULUA

SINDIKATUEN LANA

86. artikulua.– Sindikatuen lana.

1.– Hitzarmen honen eragin-esparruan dauden langileen sindikatu-lana garatzerakoan, aintzakotzat hartuko dira, bai indarrean dagoen lege-araudian ezarritakoa, baita Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio barruan sindikatu-lana burutzeko eskubideei buruz Abiaturuko Hitzarmenean jasotakoa ere.

2.– Administrazioa eraberritzeko ezinbesteko tresna, alderdi bien ustetan, langileen partaidetza da, horretantxe datza ahalegin guztien gakoa.

Hori dela eta, sindikatuetik harremanak eta partaidetza bideratzeko, Berrikuntzaren eta Administrazio Elektronikoaren Zuzendaritzak proposatzen dituen neurriak, langileekin zerikusia dutenak, eztabaidatuko ditu Administrazioak sindikatuekin. Neurri horien berri ematea eta ondorengo negoziazioa Funtzio Publikoaren ardura izango da, horixe baita Administrazioaren eta sindikatuen arteko berezko bitartekoa.

XIII. TITULUA

ZUZENBIDE OSAGARRIA

87. artikulua.– Zuzenbide osagarria.

Honako Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gaietan oinarritzat hartuko dira Langileen Estatutuan ezarritakoa eta erabilgarri izan litezkeen gainerako lege- edo arau-xedapenak.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Hitzarmen honi lotutako aldi baterako langileek betetzen dituzten zereginak eta funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko Hitzarmenaren eragin-esparruko langileei dagozkien zereginak antzekoak badira, bitarteko funtzionario gisa egindako lana baloratzeko erabiltzen diren irizpide horietan berak erabiliko dira Hitzarmen honi lotutako aldi baterako langileentzat ere, Euskal Autonomia Erkidego Administrazioan langileak hartzeko, aurrerantzean egingo diren prozeduretan.

Bigarrena.– Xedapen hau, Justiziako Administrazioan lanean dihardutela, honako Hitzarmen honen eragin-esparruan sartzen diren langileentzat izango da erabilgarri.

1.– Lanaldi partziala duten langileei ordu gehiago lan egiteko aukera ematea.

Lanaldi partziala duten langileek lanordu gehiago egiteko aukera izango dute, baldin eta lan-zentro berean beren lanpostuaren berdin-berdina hutsik gera-

TÍTULO XII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 86.– Acción Sindical.

1.– La acción sindical del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la normativa legal existente y en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

En tal sentido, a fin de garantizar la comunicación y participación sindical en esta materia, la Administración se compromete a informar y negociar con las centrales sindicales aquellas medidas propuestas por la Dirección de Innovación y Administración Electrónica que afecten o incidan en aspectos referidos al personal. Tal información y negociación se hará a través de la Viceconsejería de Función Pública, como interlocutora natural entre la Administración y las organizaciones sindicales.

TÍTULO XIII

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 87.– Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Al personal laboral temporal sujeto al presente Convenio, que desempeñe funciones análogas a las que corresponden al personal sujeto al ámbito del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario, le serán de aplicación los mismos criterios de valoración que procedan aplicar a los servicios prestados en calidad de personal funcionario interino en futuros procedimientos de ingreso de personal en la Administración de la Comunidad Autónoma.

Segunda.– Esta disposición es de aplicación al personal al servicio de la Administración de Justicia incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

1.– Sistema de ampliación de horas al personal a tiempo parcial.

Los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial, en caso de vacante de puesto idéntico al suyo en el mismo centro, podrán optar por aumentar su

tzen bada; hutsik dauden lanpostu horietan pertsona batek gehienez egin dezakeen lana bi ordukoa izango da, eta, eguneroko lanaldia, berriz, 7 ordukoa gehienez jota; dena den, sistema hori erabilita, hutsik dauden lanpostu horietako ordutegiak erabat beteta geratu behar dira nolana ere. Era berean, ordu gehiago egin ahal izateko sistema honek kontuan izan behar du ea egoitzak egunez zein antolamendu funtzional duen, eta ea zeregin ezberdinak dituzten langileak leku berean eta une berean pilatzen direnentz.

Era berean, langileren bat lanera joan ez denean edo zerbitzuan premia handiko beharizanak daudenean, lantokiko beste langile batek egin ahal izango du ordezkapena orduak batzeko, betiere, aipatutako irizpideak aintzat hartuta. Ez da izango ez ordezkape-nik ez ordu-pilaketarik bajak lau egunetik beherago-koak badira edo langileak oporraldian edo jai-zubian badaude.

Arestian aipatutako ordu-metaketa egiteko aukera, behin-behinekoa zein behin betikoa, zentro berean eskaera hori egin duten langileen artean esleituko da antzinatasunaren arabera. Pertsona bakoitzak gehienez meta dezakeen kopurua bi ordukoa izango da; salbuespen izango da zentro horretan beste inori ez zaionean interesatzen, edo lan-tokiko zeregin-antolamendua dela-eta besterik ezin denean egin. Pertsona batek ordu horiek metatuta dituzten, bera izango da, ondorio hauetarako bakar-bakarrik, lan-tokian antzina-tasunik txikiena duena.

2.– Lekuz aldatzea.

2.1.– Zerbitzuan dauden beharizanak direla eta, lan-zentroa lekuz aldatzen bada, baina lan-baldintzak sakon aldatzen ez badira edo/eta bizilekua aldatu beharrik ez badago, ez da leku-aldaketatzat hartuko. Leku-aldaketa egingo da, betiere, langileak duen lanbide-mailak diru edo lanbide aldetik ekar litzakeen eskubideen aurka joan gabe.

Langile bakoitzak duen lanpostu-gunearen esparrua udala izango da. Dena den, ondoren aipatuko diren lanpostuetan diharduten langileek hauetako edozein izan dezakete lantoki Euskal Autonomia Erkidego osoan: epaitegiak, organo judizialak, fiskaldegiak, auzietako medikuen klinikak, auzietako anatomia-institutuak, erakunde teknikoak:

- Garbitzaile-burua.
- Psikologoa, hezitzailea eta gizarte-langilea.
- Itzultzaile-interpretea.
- Peritua.

2.2.– Aurreko idatz-zatian ezarritakoaren ondorioz gerta litekeen leku-aldatzea, betiere, zerbitzu-beharriaz eragindakoa izango da; horrez gainera, Bulego Judizial eta Fiskalaren Zuzendaritzak erabakiko du hori, alde aurretik langileen ordezkariari horren berri emanda eta dagokienei idatziz jakinarazita.

tiempo de dedicación acumulando horas de las posibles vacantes hasta un máximo de dos por persona y con el límite máximo de 7 horas diarias de trabajo, siempre que a través de dicha acumulación se cubra todo el horario de dicha vacante. Dicha acumulación estará condicionada a la organización funcional de la dependencia en jornada diurna y al no solape de personal en funciones diferentes en el mismo lugar y hora.

Asimismo, en caso de ausencias y atendiendo a las necesidades urgentes del servicio se podrá sustituir acumulando horas temporales en otro trabajador o trabajadora del centro, con los mismos criterios señalados anteriormente. No se producirá sustitución ni acumulación de horas por bajas inferiores a cuatro días, ni con ocasión del disfrute de puentes o turnos de vacaciones.

La acumulación definitiva o temporal de horas anteriormente señaladas se adjudicará por orden de antigüedad entre el personal del mismo centro que la tuvieran solicitada. El máximo acumulable por persona será dos horas, salvo que no haya más personas interesadas en el centro o lo impida la organización funcional del mismo. La acumulación en una persona de estas horas, significará que, a estos únicos efectos, pasa a ser la de menor antigüedad del centro.

2.– Movilidad geográfica.

2.1.– El cambio de centro de trabajo, que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y/o implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica y se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales derivados de su categoría profesional de la persona trabajadora.

El centro del destino de cada trabajador o trabajadora será el del municipio. No obstante, las personas destinadas en los puestos de trabajo que a continuación se señalan podrán prestar servicios en todos los tribunales, órganos judiciales, fiscalías, clínicas médico-forenses, institutos anatómicos forenses y órganos técnicos de la Comunidad Autónoma:

- Jefe/jefa de limpieza.
- Psicólogo/psicóloga, educador/educadora y trabajador/trabajadora social.
- Traductor/traductora-intérprete.
- Perito.

2.2.– La movilidad que pueda producirse por aplicación del anterior párrafo vendrá motivada por necesidades del servicio y, en todo caso, se acordará por la Dirección de la Oficina Judicial y Fiscal, previa información a la representación del personal y comunicación escrita a las personas interesadas.

2.3.– Langileak lan non egiten duen, lurralde historiko horretan egongo da lan-tokia, eta ezin izango da mugiarazi beste lurralde historiko batean dagoen lan-toki batera; salbuespen bakarria izango da erabaki hori hartzeko arrazoiak egotea, teknika, antolamendu edo ekoizpen aldetik. Dena den, aldaketa horiek justifikatu egin behar dira, Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak alde aurretik txostena eginda, eta dagokion lan-aginteak ere horretarako baimena eman behar du. Nahitaezko leku-aldatzeak eraginda, bizitokia ere aldatu behar bada, ordaindu beharreko kalte-ordainak Justiziako Administrazioan diharduten langileentzat arauz ezarritakoak izango dira.

Lanpostu berri batean lanean hasteko epea hogeita hamar egunekoa izango da. Lekuz aldatutako pertsona ezkondua badago edo, hala egiaztatuta, bizilaguna badu, eta ezkontide edo bizilagun hori Hitzarmen honi atxikitako langilea bada, azken horren leku-aldatzea adostuko da, ahal dela, maila eta zeregin berberak dituen lanpostu batera joan dadin. Leku-aldatze hau borondatezkoa izango da, eta, beraz, ez da kalte-ordain osagarririk jasotzeko eskubiderik izango.

2.4.– Artikulu honetan ezarritako arrazoiak direla eta nahitaez lekuz aldatutako pertsonak lehenetsuna izango du aurreko lantokia zegoeneko udalean bere lan-maila berean hutsik geratzen den lehen lanpostua betetzeko; hori egiteko, hutsik geratutako lanpostua eskaintzen den leku-aldatzeko lehiaketan parte hartu beharko da.

Hirugarrena.– Saileko gidariak, mantentze-lanetako arduradunak eta teknikariak.

2010eko maiatzaren 1a baino lehenago, saileko gidarien, mantentze-lanetako arduradunen eta teknikarien oraingo egoera aztertuko da, eta, sindikatuekin negoziatu ondoren, dotazioetako bakoitzean aritzeko baldintzei buruzko homogeneousazio- eta eguneratze-proposamena prestatuko da.

ALDIBATERAKO XEDAPENAK

Lehenengoa.– Etxebizitza erosteko diru-laguntza.

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

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

Nominan gehienez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak, 58. artikuluan zehaztutakoak, eta 61. artikuluan zehaztutako gizarte-funtsaren zenbatekoak,

2.3.– El personal no podrá ser trasladado a un centro de trabajo de distinto territorio histórico a la de aquél en que desarrolle su actividad, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que deben justificarse, previo informe del Comité de Empresa o de los delegados y delegadas de personal y los autorice la autoridad laboral competente. En caso de traslado forzoso que implique cambio de residencia, las indemnizaciones a que haya lugar serán las establecidas reglamentariamente para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

La incorporación a un nuevo puesto de trabajo se hará en un plazo de treinta días. Cuando la persona trasladada esté casada o en situación de convivencia probada y el cónyuge o conviviente sea persona trabajadora afecta a este Convenio, se pactará el traslado de esta última, si fuera posible, a puesto de su misma función o categoría, que tendrá el carácter de voluntario, sin derecho a indemnizaciones suplementarias.

2.4.– La persona trasladada forzosamente por las circunstancias previstas en este artículo tendrá preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la localidad del centro de trabajo anterior a través del concurso de traslado correspondiente en que se convoque dicha vacante.

Tercera.– Chóferes de Departamento, Responsables y Técnicos de Mantenimiento.

Con anterioridad al 1 de mayo de 2010, se analizará la situación actual de los Conductores de Departamento, de los Responsables y de los Técnicos de Mantenimiento y se elaborará, previa negociación con los sindicatos, una propuesta de homogeneización y actualización de las condiciones de desempeño de cada una de las dotaciones para los citados tres puestos de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– Subvención por compra de vivienda.

En el supuesto de aquel personal que continúe disfrutando de la subvención por compra de vivienda, se procederá a descontar de su importe la cuantía de los tres tercios correspondientes a la supresión de dicha subvención, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo para los años 1992-1994, aprobado por Decreto 294/1992, de 27 de octubre.

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

Los importes máximos de los adelantos de nómina señalados en el artículo 58, así como la cuantía del fondo social establecido en el artículo 61 se fijarán

Gobernu Kontseiluaren akordio bidez ezarriko dira, sindikatuetakoa ordezkariekin negoziatu ondoren. Hala eta guztiz ere, hitzarmen hau indarrean sartu eta gero, kontzeptu horiengatik zenbatekoak hauek izango dira 2010 eta 2011rako:

Nominan gehenez aurreratu ahal izango diren zenbatekoak:

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

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

c) 4.800 euro beharrean, 6.000 euro gainontzeko kasuetarako.

Funtzionarioen eta lan-kontratudun langileen gizarte-funtserako zenbatekoa gehituko da, 265.000 eurora iritsi arte.

I. ERANSKINA

LANBIDE-TALDE ETA -KATEGORIAK

Hitzarmen honetan jasotako sailkapena azalpen gisakoa baino ez da; hau da, ez da premiakoa guztiek izatea talde eta kategoria horiek.

17. taldea.–

16. taldea.–

15. taldea.– HTZko mediku arduraduna
Laborategiko arduraduna
EAEko talde psikosozialeko koordinatzailea

14. taldea.– HABEko ikuskatzailetzako arduraduna
LHko talde psikosozialeko koordinatzailea

13. taldea.– HABEko ikuskatzaile koordinatzailea

HABE-HAEEren koordinatzailea
Egitarau berezien arduraduna
Kiroletako teknikari kudeatzailea
Psikologoa

12. taldea.– HABEko ikuskatzailea

Hazien eta mintegiko landareen zerbitzuko laborategiko arduraduna

Gai kimikoetako teknikaria

por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. Ello no obstante, para los años 2010 y 2011, y una vez entrado en vigor el presente Acuerdo, estos conceptos quedarán fijados en las cantidades siguientes:

Los importes máximos de los adelantos de nómina, pasarán:

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

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

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

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

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La clasificación consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa, sin que necesariamente tengan que existir todos los grupos y categorías recogidos.

Grupo 17.–

Grupo 16.–

Grupo 15.– Responsable médico/médica del CPT
Responsable laboratorio CPT
Coordinador/Coordinadora equipo psicossocial CA

Grupo 14.– Responsable de Inspección de HABE
Coordinador/Coordinadora equipo psicossocial TH

Grupo 13.– Inspector coordinador/Inspectora coordinadora de HABE

Coordinador/Coordinadora HABE -IVAP

Responsable programas específicos

Gestor técnico deportivo/Gestora técnica deportiva
Psicólogo/Psicóloga

Grupo 12.– Inspector/Inspectora de HABE

Responsable del laboratorio del servicio de semillas y plantas de vivero

Técnico/Técnica sustancias químicas

Lege-aholkularitza	Asesor jurídico/Asesora jurídica
Itzultzaile-koordinatzailea	Coordinador/Coordinadora traductor/traductora
11. taldea.– Departamentuko buru den irakaslea	Grupo 11.– Profesor jefe/Profesora jefa departamento
Jendarteko harremanetako teknikaria	Técnico/Técnica de relaciones públicas
Obretako teknikari zaindaria	Técnico práctico/Técnica práctica vigilante obra
Perituen koordinatzailea	Coordinador/Coordinadora peritos/peritas
Itzultzailea	Traductor/traductora
10. taldea.– Arrantzako ikuskatzailetzako taldeburua	Grupo 10.– Jefe/Jefa Grupo Inspección Pesquera
Teoriako irakaslea	Profesor/Profesora teoría
Irudi-teknikaria	Técnico/Técnica de imagen
Herri-ikastetxeetako kudeaketako A mailako teknikaria	Técnico/Técnica de gestión A centros públicos
Aparejadorea	Aparejador/Aparejadora
Hezitzailea	Educador/educadora
Gizarte-langilea	Trabajador/Trabajadora social
Peritu judiciala	Perito/Perita judicial
Goi-mailako teknikaria	Técnico/Técnica Superior
9. taldea.– Mantentze-lanetako arduraduna	Grupo 9.– Responsable de mantenimiento
Inprimategiko arduraduna	Responsable de imprenta
Praktiketako irakaslea	Profesor/Profesora prácticas
Jagolea	Cabo celador/celadora
Egitarau esperimentaletako teknikari laguntzailea	Técnico/Técnica auxiliar de programas experimentales
8. taldea.– Sarea kudeatu eta mantentzeko arduraduna	Grupo 8.– Responsable gestión y mantenimiento de red
Arrantzako ikuskatzailea	Inspector/Inspectora de pesca
Segurtasuneko langileen burua	Jefe/Jefa de personal de seguridad
Delineatzaile proiektu-egilea	Delineante proyectista
7. taldea.– Mekanikari gainbegiralea	Grupo 7.– Mecánico supervisor/Mecánica supervisora
Erdi-mailako teknikaria	Técnico medio/Técnica media
Uren Zuzendaritzako administraria	Administrativo/Administrativa aguas
Uren Zuzendaritzako administrari laguntzailea	Auxiliar administrativo/administrativa aguas
Topografoa	Topógrafo/Topógrafa
6. taldea.– Mantentze-lanetako teknikaria	Grupo 6.– Técnico/Técnica de mantenimiento
Sukaldeko arduraduna	Encargado/Encargada de cocina
Taldeburua	Jefe/Jefa de equipo
Analisi-egilea	Analista
Teknikari laguntzailea	Auxiliar técnico
Departamentuko gidaria	Conductor/Conductora de departamento
Mekanikari argiketaria	Mecánico/Mecánica electricista
A mailako Administraria	Administrativo/Administrativa A

Doako laguntza juridikoko batzordearen laguntzailea	Apoyo comisión A. justicia gratuita
Liburutegiko arduraduna	Responsable biblioteca
Herri-ikastetxeetako administraria	Administrativo/Administrativa centros públicos
Klinikako laguntzailea	Auxiliar Clínica
Obra-arduraduna	Encargado/Encargada de obras
Obra-kontramaisua	Contraamaestre de obras
Elektronikako espezialista	Especialista de oficio electrónico
5. taldea.– Ontziaren arduraduna	Grupo 5.– Responsable embarcación
Mekanikari ikuskatzailea	Mecánico inspector/Mecánica inspectora
Segurtasuneko langileak	Personal de seguridad
Teknikari laguntzailea	Auxiliar técnico/técnica
Laborategiko laguntzailea	Ayudante de laboratorio
Lehen mailako ofizial administraria	Oficial/Oficiala de primera administrativo/admi- nistrativa
Obra-zaindaria	Vigilante obra
Ibai-zaindari nagusia	Guarda mayor fluvial
EHEko jantokiko eta sukaldeko arduraduna	Encargado/Encargada comedor cocina CEE
Industriako lurralde-bulegoko A mailako adminis- trari laguntzailea	Auxiliar administrativo/administrativa A Oficina Territorial de Industria
Lurralde-zerbitzuko administraria	Administrativo/Administrativa del servicio territo- rial
Herritarra hartzeko zerbitzuko administraria	Administrativo/Administrativa de atención al ciu- dadano/ciudadana
Administraria	Administrativo/Administrativa
4. taldea.– Inprimategiko laguntzailea	Grupo 4.– Auxiliar de imprenta
Laborategiko B mailako laguntzailea	Auxiliar laboratorio B
Autopsietako laguntzailea	Auxiliar de autopsia
Lehen mailako ofiziala	Oficial/Oficiala de primera
Jagolea	Celador/Celadora
Gidaria	Conductor/Conductora
Lehen mailako ofizial gidaria	Oficial/Oficiala de primera conductor/conductora
Funikular-gidaria	Maquinista
Bigarren mailako ofizial administraria	Oficial/oficiala de segunda administrativo/admi- nistrativa
Ibai-zaindaria	Guarda fluvial
Lehen mailako ofizial ur-neurtzailea	Oficial/Oficiala primera aforador/aforadora
Ibilgailuen arduraduna	Encargado/Encargada de vehículos
Herri-ikastetxeetako arduraduna	Auxiliar administrativo/administrativa centros pú- blicos
Industriako lurralde-bulegoko B mailako adminis- trari laguntzailea	Auxiliar administrativo/administrativa B Oficina Territorial de Industria
3. taldea.– Sukaldaria	

Bigarren mailako ofiziala
 Peoi gaitua
 EHEko sukalde eta jangelako langilea
 Administrari laguntzailea
 Artxiboko laguntzailea
 EATko laguntzailea

2. taldea.– Langile berezia
 Mantentze-lanetako ordenantza
 Iraunarazlea
 Herri-ikastetxeetako menpekoak
 EHEko peoia
 Laguntzailea
 Gidariaren laguntzailea
 Lantegiko laguntzailea
 EHEko Ikuztegiko laguntzailea
 Garbitzaileen burua

1. taldea.– Zerbitzaria
 Kutxazaina
 Biltegiko ordenantza
 Ordenantza
 Garbitzailea
 Peoia
 Menpekoa

II. ERANSKINA

LANBIDE-MAILAK ETA -TALDEAK, ANTZINATASUNAREN ONDORIOETARAKO SAILKATUTA.

I. taldea: HTZko mediku arduraduna; HTZko laborategiko arduraduna; EAEko talde psikosozialeko koordinatzailea; HABEko ikuskatzailetzako arduraduna; LHko talde psikosozialeko arduraduna; HABEko ikuskatzaile koordinatzailea; HABE-HAE Eren koordinatzailea; psikologoa; hazien laborategiko arduraduna; gai kimikoetako teknikaria; lege-aholkularia; itzultzaileen koordinatzailea; itzultzailea; herri-ikastetxeetako A mailako kudeaketa-teknikaria; goi-mailako teknikaria.

II. taldea: Egitarau berezien arduraduna; kiroletako teknikari kudeatzailea; HABEko ikuskatzailea; departamentuko buru den irakaslea; jendarteko harremantarako teknikaria; obretako teknikari zaindaria; perituen koordinatzailea; arrantzako ikuskatzailetzako tal-

Grupo 3.– Cocinero/Cocinera
 Oficial/Oficiala de segunda
 Peón cualificado
 Empleado/Empleada comedor cocina CEE
 Auxiliar administrativo/administrativa
 Auxiliar de archivo
 Apoyo EAT

Grupo 2.– Operario/Operaria especial
 Ordenanza-mantenimiento
 Conservador/Conservadora
 Subalterno/Subalterna centros públicos
 Peón C.E.E.
 Ayudante/Ayudanta
 Ayudante/Ayudanta de conductor/conductora
 Ayudante/Ayudanta de taller
 Ayudante/Ayudanta de lavandería CEE
 Jefe/Jefa de limpiadores/limpiadoras

Grupo 1.– Camarero/Camarera
 Cajero/Cajera
 Ordenanza de almacén
 Ordenanza
 Limpiador/Limpiadora
 Peón
 Subalterno/Subalterna

ANEXO II

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD

Grupo I: Responsable médico/médica del CPT, Responsable laboratorio CPT, Coordinador/Coordinadora equipo psicosocial CA, Responsable de Inspección de HABE, Coordinador/Coordinadora equipo psicosocial TH, Inspector coordinador/Inspectora coordinadora de HABE, Coordinador/Coordinadora HABE-IVAP, Psicólogo/Psicóloga, Responsable del Laboratorio de Semillas, Técnico/Técnica sustancias químicas, Asesor jurídico/Asesora jurídica, Coordinador/Coordinadora traductores/traductor, Traductor/Traductora, Técnico/Técnica de gestión A centros públicos, Técnico/Técnica superior.

Grupo II: Responsable programas específicos, Gestor técnico deportivo/Gestora técnica deportiva, Inspector/Inspectora de HABE, Profesor jefe/Profesora

deburua; teoriako irakaslea; aparejadorea; hezitzailea; gizarte-langilea; peritu judiziala; egitarau esperimentaletako teknikari laguntzailea; erdi-mailako teknikaria.

III. taldea: Irudi-teknikaria; mantentze-lanetako teknikaria; inprimategiko arduraduna; praktiketako irakaslea; kabu jagolea; sarea kudeatzeko eta mantentzeko arduraduna; segurtasuneko langileen burua; delineatzaile proiektu-egilea; mekanikari gainbegiralea; Uren Zuzendaritzako administraria; topografoa; sukaldeko arduraduna; taldeburua; analisi-egilea; mekanikari argiketaria; A mailako administraria; mantentze-lanetako teknikaria; doako laguntza juridikoko batzordearen laguntzailea; liburutegiko arduraduna; herri-ikastetxeetako administraria; obra-arduraduna; obra-kontramaisua; elektronikako espezialista; ontziaren arduraduna; lehen mailako ofizial administraria; obra-zaindaria; ibai-zaindari nagusia; lurralde-zerbitzuko administraria; administraria.

IV. taldea: Arrantzako ikuskatzailea; Uren Zuzendaritzako administrari laguntzailea; klinikako laguntzailea; mekanikari ikuskatzailea; segurtasuneko langileak; teknikari laguntzailea; laborategiko laguntzailea; Industriako lurralde-bulegoko A mailako administrari laguntzailea; herritarra hartzeko zerbitzuko administraria; inprimategiko laguntzailea; laborategiko B mailako laguntzailea; autopsietako laguntzailea; lehen mailako ofiziala; jagolea; departamentuko gidaria; lehen mailako ofizial gidaria; funikular-gidaria; bigarren mailako ofizial administraria; ibai-zaindaria; lehen mailako ofizial ur-neurtzailea; herri-ikastetxeetako administrari laguntzailea; Industriako lurralde-bulegoko B mailako administrari laguntzailea; sukaldaria; bigarren mailako ofiziala; administrari laguntzailea; artxiboko laguntzailea; administrari laguntzailea; EATko laguntzailea.

V. taldea: EHEko jantokiko eta sukaldeko arduraduna; EHEko jantokiko eta sukaldeko langilea; peoi gaitua; langile berezia; mantentze-lanetako ordenantza; irauarazlea; herri-ikastetxeetako menpekoa; EHEko peoia; laguntzailea; gidariaren laguntzailea; lantegiko laguntzailea; EHEko ikuztegiko laguntzailea; garbitzaileen burua; zerbitzaria; kutxazaina; biltegiko ordenantza; ordenantza; gidaria; ibilgailuen arduraduna; garbitzailea; peoia; menpekoa.

jefa de departamento, Técnico/Técnica de relaciones públicas, Técnico práctico/Técnica práctica vigilante obra, Coordinador/Coordinadora peritos/peritas, Jefe/Jefa grupo inspección pesquera, Profesor/Profesora Teoría, Aparejador/Aparejadora, Educador/Educadora, Trabajador/Trabajadora social, Perito/Perita judicial, Técnico/Técnica auxiliar de programas experimentales, Técnico medio/Técnica media,

Grupo III: Técnico/Técnica de imagen, Responsable de mantenimiento, Responsable de imprenta, Profesor/Profesora prácticas, Cabo celador/celadora, Responsable gestión y mantenimiento de red, Jefe/Jefa de personal de seguridad, Delineante proyectista, Mecánico supervisor/Mecánica supervisora, Administrativo/Administrativa aguas, Topógrafo/Topógrafa, Encargado/Encargada de cocina, Jefe/Jefa de equipo, Analista, Mecánico/Mecánica electricista, Administrativo/Administrativa A, Técnico/Técnica de mantenimiento, Apoyo comisión asistencia justicia gratuita, Responsable biblioteca, Administrativo/administrativa centros públicos, Encargado/Encargada de obras, Contramaestre de obras, Especialista de oficio electrónico, Responsable Embarcación, Oficial/Oficiala de primera administrativo/administrativa, Vigilante obra, Guarda mayor fluvial, Administrativo/Administrativa del servicio territorial, Administrativo/Administrativa.

Grupo IV: Inspector/Inspectora de pesca, Auxiliar administrativo/administrativa aguas, Auxiliar clínica, Mecánico inspector/Mecánica inspectora, Personal de seguridad, Auxiliar técnico/técnica, Ayudante/Ayudanta de laboratorio, Auxiliar administrativo/administrativa A Oficina Territorial de Industria, Administrativo/Administrativa de atención al ciudadano/ciudadana, Auxiliar de imprenta, Auxiliar laboratorio B, Auxiliar de autopsia, Oficial/Oficiala de primera, Celador/Celadora, Conductor/Conductora de departamento, Oficial/Oficiala de primera conductora/conductora, Maquinista, Oficial/Oficiala de segunda administrativo/administrativa, Guarda fluvial, Oficial/Oficiala de primera aforador/aforadora, Auxiliar administrativo/administrativa centros públicos, Auxiliar administrativo/administrativa B Oficina Territorial de Industria, Cocinero/Cocinera, Oficial/Oficiala de segunda, Auxiliar administrativo/administrativa, Auxiliar de archivo, Auxiliar administrativo/administrativa, Apoyo EAT.

Grupo V: Encargado/Encargada comedor cocina CEE, Empleado/Empleada comedor cocina CEE, Peón cualificado, Operario/Operaria especial, Ordenanza-Mantenimiento, Conservador/Conservadora, Subalterno/Subalterna centros públicos, Peón CEE, Ayudante/Ayudanta, Ayudante/Ayudanta de conductor/conductora, Ayudante/Ayudanta de taller, Ayudante/Ayudanta de lavandería CEE, Jefe/Jefa de limpiadores/limpiadoras, Camarero/Camarera, Cajero/Cajera, Ordenanza de almacén, Ordenanza, Conductor/Conductora, Encargado/Encargada de vehículos, Limpiador/Limpiadora, Peón, Subalterno/Subalterna.

ANEXO III

OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

III. ERANSKINA

BESTE LANSARI OSAGARRI BATZUK

1.- Zenbait lanpostutan dauden inguruabarrak aintzakotzat izanik, eta honako Hitzarmen hau indarrean sartu zenerako kolektiboek aitortuta zituztela kontuan hartuta, ondoren aipatuko diren lansari-osagarriak bere horretan izango dira aurrerantzean ere:

I) Murgilketa-osagarria.

Dagokien titulazioa dutela, murgilketak egin behar dituzten portuetako lan-kontratudun langileek, murgilketa-lanak egiten dituztenean, ordainsari osagarria jasoko dute murgilketa egiten den egun bakoitzeko 2001. urtean.

Murgilketa-aldiak hiru orduetik gora irauten badu, dagokien sariaz gainera, langileak beste osagarri bat jasoko du hiru orduetik gora egindako ordu bakoitzeko; kasu horretan, murgilketa-ordu bakoitza, aparteko ordu modura ordainduko da.

II) Osagarria, gauez edo txandaka lan egiteagatik.

Portuetako langileek, 22:00etatik 06:00etara lan egiten dutenek, «gaueko lana» izeneko sari osagarri bat jasoko dute; osagarri hori langilearen lanbide-mailari dagokion oinarritzko soldataren % 25ekoa izango da. Gauez lan egindako denbora-tartea 4 orduetik beherakoa denean, gauez lan egindako denborari dagokion osagarria baino ez da ordainduko; gauez lan egindako denbora 4 orduetik gorakoa denean, berriz, lanaldi osoari dagokion osagarria ordainduko da.

Laneko hiru txanda daudenean, gaueko txandan lan egiten duten langileek osagarria jasoko dute, aurreko idatz-zatietan ezarritakoaren arabera. Eguneko txandan diharduten langileek, berriz, oinarritzko soldataren % 15eko osagarria jasoko dute. Edonola ere, ulertu behar da hiru lan-multzo horietako langileak multzoz multzo dabiltzala txandaka.

Lanpostu batean, beti edo noizean behin, lan handia pilatzen dela eta, bi txandatan lan egitea beharrezko dela ikusten badu Zuzendaritzak, eta horrela egiten bada, ordutegia aldatu behar izan duten langileek % 10eko gehigarria jasoko dute aurreko lerroaldan ezarritakoan oinarrituta.

III) Asteko atsedaldia.

Salbuespen modura, antolaketa-arrazoiak edo arrazoi teknikoak direla-eta, portuetako langileek ezin badute dagokien jaieguna edo, hala badagokio, igandeko atsedaldia gozatu, Administrazioak ordaindu egin beharko dio, asteko lanari dagozkion lansariez gainera, jaiegunean edo asteko atsedaldian lan egindako orduetako dagokien kopurua, gutxienez, % 75 gehituta, edo, bestela, ordezko beste atsedaldi bat eman beharko dio.

1.- En función de las circunstancias que concurren en determinados puestos de trabajo, y que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio los diversos colectivos ya los tenían reconocidos, se mantienen los complementos salariales que se indican a continuación:

I) Complemento de Inmersión.

Todo el personal laboral de puertos que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúen éstos en inmersión percibirá una prima por día en que se efectúe inmersiones en 2001.

Caso de que la inmersión durase más de 3 horas, además de la prima correspondiente, percibirá un suplemento de cuantía equivalente al importe de una hora extraordinaria por hora trabajada en inmersión, por encima de las 3 horas.

II) Complemento de nocturnidad y turnicidad.

Todo el personal de puertos que realice su labor entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirá un suplemento, denominado «trabajo nocturno», equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional. Si el tiempo de trabajo en el período nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará el complemento únicamente sobre el tiempo trabajado, y si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

En el caso de existir 3 turnos, el personal del turno de noche percibirá el suplemento con arreglo a lo dispuesto en los párrafos anteriores y el personal que esté de día en estos trabajos percibirá suplemento del 15% sobre el salario base. En todo caso, los turnos se entienden rotativos.

Cuando la Dirección, por puntas de trabajo temporales en el puesto o de forma permanente, considere imprescindible la realización de dos turnos rotativos de trabajo, las personas cuyo horario quedase modificado percibirán un plus del 10% sobre los conceptos del párrafo anterior.

III) Descanso semanal.

Cuando excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas el personal de puertos no pudiera disfrutar del día festivo correspondiente o, en su caso, del descanso dominical, la Administración vendrá obligada a abonarle, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75%, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

IV) Con respecto al personal cuyo puesto de trabajo, reservado a personal funcionario hasta la entrada en vigor de la Ley de Función Pública Vasca, que-

IV) Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legea indarrean sartu arte funtzionarioentzat gordeta egon, eta Lege horretatik aurrera lan-kontratudun langileen lanpostu-zerrendetan sartutako lanpostuetan diharduten langileei dagokienez, interesatuak lanpostu-zerrendaren izaera juridikoa aldatzeko legez duen aukera erabili badu behintzat, Hitzarmen hau indarrean sartzeko onartuta zituen osagarriak, finkatutako ordainsari orokorren gaintetik dituenak, orain arte egon diren baldintza eta egoera berberetan egongo dira aurrerantzean ere.

IV. ERANSKINA

FUNTZIONARIO BIHURTZEA

Alde batekoek zein bestekoek ikusten badute interesgarria dela langileak funtzionario bihurtzeko prozedura bati ekitea, legez egoki diren aldaketa guztiak egin eta gero, lan-talde bat osatuko da lan-kontratudun langile finkoak funtzionario nola bihurtu aztertzeko, betiere, Administrazioaren egitura arrazionalizatzeko ikuspegitik begiratuta.

Lan-talde horrek lan-kontratudun langileentzat gordetako lanpostuen sailkapena aztertuko du, lanpostu bakoitzak dituen ezaugarriak eta zereginak aintzat hartuta, funtzionarioentzako lanpostuen zerrendan sar litezkeen lanpostuak zeintzuk diren zehazteko. Azterketa hori egindakoa, lan-kontratudun langileak funtzionario bihurtzeko prozedura negoziatuko da, bere lanpostua sailkatzerakoan, bere lanpostu-zerrendako izaeraz bestelakotzat jo badute.

Lan-talde horretan bertan begiratuko da, eta, hala badagokio, aldatu, lanbideen sailkapena egiteko gaur egun dagoen sistema ere.

dó incluido a partir de la citada Ley en las relaciones de puestos de personal laboral, siempre que la persona interesada haya ejercitado la opción legal de modificar la naturaleza jurídica de la relación de empleo, los complementos que por encima de las retribuciones generales fijadas tuvieran reconocidos a la entrada en vigor del presente Convenio se mantendrán en los términos y condiciones que hasta el presente le han sido de aplicación.

ANEXO IV

FUNCIONARIZACIÓN

En los casos en que por ambas partes se considere de interés iniciar un proceso de funcionarización, y una vez efectuadas las modificaciones legislativas que a tal efecto resulten convenientes, se creará un Grupo de trabajo que analizará el acceso a la condición de funcionario del personal laboral fijo, bajo la perspectiva común de la racionalización de las estructuras de la Administración.

Dicho Grupo de trabajo examinará la clasificación de puestos de trabajo reservados a personal laboral, a fin de determinar los que puedan incluirse en la relación de puestos de trabajo para personal funcionario, atendiendo a sus características y funciones. Una vez concluido este examen se negociará un proceso de funcionarización del personal laboral cuyo puesto hubiera sido clasificado como de naturaleza distinta a la propia de su relación de empleo.

En el seno del mismo grupo de trabajo, se procederá a revisar, y en su caso modificar, el sistema vigente de clasificación profesional.

V. ERANSKINA

LANALDI ZATITUA, 2010	
Astelehenetik ostegunera	8 ordu eta 10 minutu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Ostirala	7 ordu
Asteko lanaldia	39 ordu eta 40 minutu
Udako eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun

LANALDI ZATITUA, 2010	
Aste Santua eta Gabonak	7 egun
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	2-3 egun, gutxi gorabehera

ANEXO V

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

2010. urtea.

- Lanaldi zatituaren egitura mantenduko da.
- Astelehenetik ostegunera, eguneko lanaldia 8 ordu eta 10 minutukoa izango da. Bazkaltzeko ete-naldiaren ezaugarri eta ordutegiak orain arte bezala mantenduko dira.
- Ostiraletako lanaldia 7 ordukoa izango da.
- Udako lanaldiak 6 ordu eta erdikoa izaten jarraituko du, 17 astez.
- Aste Santu eta Gabonetako baimenak mantenduko dira, guztira 7 egun izango direlarik.
- Norberaren gauzetarako baimena aitortzen da eta 6 egunekoa izango da.
- Horrez gain, 2-3 eguneko (gutxi gorabehera) baimena aitortzen da, lanaldia doitzearen ondoriozkoa.

Año 2010

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

LANALDI ZATITUA, 2011	
Astelehenetik ostegunera	8 ordu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Ostirala	7 ordu
Asteko lanaldia	39 ordu
Udako eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun
Aste Santua eta Gabonak	7 egun
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	1-4, lan-egutegiaren arabera

JORNADA PARTIDA 2011	
<i>Jornada lunes a jueves</i>	<i>8 horas</i>
<i>Pausa de comida</i>	<i>30 minutos mín., 2 horas máx.</i>
<i>Jornada diaria viernes</i>	<i>7 horas</i>
<i>Jornada semanal</i>	<i>39 horas</i>
<i>Jornada diaria verano</i>	<i>6 horas y 30 minutos</i>
<i>Periodo jornada verano</i>	<i>17 semanas</i>
<i>Vacaciones</i>	<i>22 días</i>
<i>Semana Santa y Navidad</i>	<i>7 días</i>
<i>Permiso por asuntos particulares</i>	<i>6 días</i>
<i>Otros permisos</i>	<i>1-4, dependiendo del calendario laboral</i>

2011. urtea.

- Lanaldi zatituaren egitura mantenduko da.
- Astelehenetik ostegunera, eguneko lanaldia 8 ordukoa izango da. Bazkaltzeko etenaldiaren ezaugarri eta ordutegiak orain arte bezala mantenduko dira.
- Ostiraletako lanaldia 7 ordukoa izango da.
- Udako lanaldiak 6 ordu eta erdikoa izaten jarraituko du, 17 astez.

Año 2011

- Se mantiene la estructura de jornada partida.
- De lunes a jueves, la jornada diaria es de 8 horas. Las características y horarios de la pausa de comida se mantienen como hasta ahora.
- La jornada de los viernes es de 7 horas.
- La jornada de verano se mantiene en su duración de 6 horas y media, por un periodo de 17 semanas.

- Aste Santu eta Gabonetako baimenak mantenduko dira, guztira 7 egun izango direlarik.
- Norberaren gauzetarako baimena aitortzen da eta 6 eguneko izango da.
- Horrez gain, 1-4 eguneko baimen gehigarria aitortzen da, lan-egutegiaren arabera izango dena (2011n 4 egun izango dira).

- Se mantienen los permisos de Semana Santa y Navidad, de 7 días de duración en total.
- Se reconoce el permiso por asuntos particulares de 6 días de duración.
- Se reconoce además un permiso adicional de entre 1 y 4 días, dependiendo del calendario laboral -en 2011, 4 días-.

LANALDI MISTOA, 2010	
Astearte eta ostegunak	8 ordu eta 10 minutu
Bazkaltzeko etenaldia	30 minutu gutxienez, 2 ordu gehienez
Astelehen eta asteazkenak	7 ordu eta 10 minutu
Ostirala	7 ordu
Asteko lanaldia	37 ordu eta 50 minutu
Udako eguneko lanaldia	6 ordu eta 30 minutu
Uda	17 aste
Oporrak	22 egun
Aste Santua eta Gabonak	-
Norberaren gauzetarako baimena	6 egun
Bestelako baimenak	2-3 egun

JORNADA MIXTA AÑO 2010	
<i>Jornada martes-jueves</i>	<i>8 horas y 10 minutos</i>
<i>Pausa de comida</i>	<i>30 minutos mín., 2 horas máx.</i>
<i>Jornada lunes-miércoles</i>	<i>7 horas y 10 minutos</i>
<i>Jornada viernes</i>	<i>7 horas</i>
<i>Jornada semanal</i>	<i>37 horas Y 50 minutos</i>
<i>Jornada diaria verano</i>	<i>6 horas y 30 minutos</i>
<i>Periodo jornada verano</i>	<i>17 semanas</i>
<i>Vacaciones</i>	<i>22 días</i>
<i>Semana Santa y Navidad</i>	-
<i>Permiso por asuntos particulares</i>	<i>6 días</i>
<i>Otros permisos</i>	<i>2-3 días</i>

2010. urtea.

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

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

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

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

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

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

– Horrez gain, 2-3 eguneko baimena aitortzen da: Araban, 72 ordu eta 15 minutu, Gipuzkoan, 77 ordu eta 40 minutu, eta Bizkaian, 79 ordu eta 25 minutu.

Año 2010

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

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

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

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

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

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

– Se reconoce además 2-3 días de permiso, que se corresponden con 72 horas y 15 minutos en Álava, 77 horas y 40 minutos en Gipuzkoa y 79 horas y 25 minutos en Bizkaia.

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

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

2011. urtea.

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

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

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

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

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

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

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

Año 2011:

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

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

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

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

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

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

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