

I. Atala / Sección I

Bizkaiko Lurralde Historikoko Foru Administrazioa
Administración Foral del Territorio Histórico de Bizkaia

Foru Aldundia / Diputación Foral

Herri Administrazio Saila

Bizkaiko Foru Aldundiaren 2007/100 FORU DEKRETUA, ekainaren 26koa, Bizkaiko Foru Aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako funtzionarioen, behin-behineko langileen eta goi kargudunen lan baldintzak onesten dituen.

2007ko martxoaren 21ean, apiriliaren 18an, maiatzaren 3, 17 eta 30ean egindako negoziazio mahaletan, Bizkaiko Foru Aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako funtzionarioen lan baldintzak araupetzen dituen akordioa negoziatu da.

Hori dela bide, Herri Administrazioaren foru diputatuak proposatu eta Foru Aldundiak 2007ko ekainaren 26ko bileran eztabaidatu eta onetsi ondoren, hau

XEDATU DUT:

Lehenengoa

Bizkaiko Foru Aldundiaren Negoziazio Mahaiaren 2007ko maiatzaren 30ean negoziazio bileran adostutako akordioak onestea eta, beraz, Bizkaiko Foru Aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako funtzionarioen lan baldintzak araupetzen dituen akordioa onestea. Testu horiek I. eranskin eta II. eranskin gisa jaso dira, hurrenez hurren.

Bigarrena

Akordio araupetzailearen testu osoa Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin agintzea.

Hirugarrena

Bizkaiko Lurralde Historikoaren 2006rako Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 29ko 12/2005 Foru Arauaren 25. artikulua betetzeko, funtzionarioei ezarritako irizpide berak ezartzea behin-behineko langileen eta karguen ordainsariei.

Bilbo, 2007eko ekainaren 26an.

Herri Administrazioaren foru diputatua,
IÑAKI HIDALGO GONZALEZ

Ahaldun Nagusia,
JOSÉ LUIS BILBAO EGUREN

2007ko AKORDIOA

Atariko Titulua

AKORDIOAREN XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.—*Xedea, eginkizun- eta lurralde-eremua*

Bizkaiko Foru Aldundiaren eta beraren erakunde autonomiadunen (GUFE, LAE eta ELANE) eremuko lan baldintzak araupetzea da akordio honen xedea.

2. artikulua.—*Langileria-eremua*

1. Akordio hau karrerako funtzionarioei ezarriko zaie, oso-oso-rik ezarri ere.

Departamento de Administración Pública

DECRETO FORAL de la Diputación Foral 100/2007, de 26 de junio, por el que se aprueban las condiciones de empleo del personal funcionario, personal eventual y altos cargos de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

En las Mesas de Negociación celebradas los días 21 de marzo, 18 de abril, 3, 17 y 30 de mayo de 2007, ha sido objeto de negociación el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

En su virtud, a propuesta del Diputado Foral de Administración Pública, previa deliberación y aprobación por la Diputación Foral, en su reunión de 26 de junio de 2007,

DISPONGO:

Primero

Aprobar el acuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación de la Diputación Foral de Bizkaia en fecha 30 de mayo de 2007 y, en consecuencia, el Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, textos que se incorporan como Anexo I y Anexo II, respectivamente.

Segundo

Disponer la publicación íntegra del texto del Acuerdo Regulador en el «Boletín Oficial del País Vasco» y en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Tercero

En cumplimiento del artículo 25 de la Norma Foral 4/2006, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el ejercicio presupuestario 2007, aplicar a las retribuciones del personal eventual y cargos los mismos criterios que al personal funcionario.

Bilbao, 26 de junio de 2007.

El diputado foral de Administración Pública,
IÑAKI HIDALGO GONZALEZ

El Diputado General,
JOSÉ LUIS BILBAO EGUREN

ACUERDO 2007

Título Preliminar

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL ACUERDO

Artículo 1.—*Objeto, ámbito funcional y territorial*

El presente Acuerdo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito de la Diputación Foral de Bizkaia y en sus Organismos Autónomos (IFAS, IET y LAE).

Artículo 2.—*Ámbito Personal*

1. El Acuerdo se aplicará íntegramente al personal funcionario de carrera.

2. Horrez gain, bitarteko funtzionarioei eta praktiketako funtzionarioei ere ezarriko zaie, beren enplegu harremanen ezaugarriekin bateragarria den neurrian, erretiro aurreratuari eta kontsumorako maileguei buruz ezarritakoa izan ezik, gai horiei buruzko artikuluetan xedatutakoaren arabera.

3. Akordio hau, aldi berean, ordeztalea izango da behin-behineko langileentzat, langile horien harreman juridikoen ezaugarriekin bateragarria den neurrian.

3 artikulua.—*Denbora-eremua. Indarraldia eta luzapena*

Akordio hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egun berean jarriko da indarrean, 2007ko urtarrilaren 1az geroztik sortuko ditu ondorioak, eta indarrean iraungo du alderdietako edozeinek salatu arte edo beste akordio batek berau ordeztu arte.

4. artikulua.—*Xedea*

Bizkaiko Foru Aldundiko eta beraren erakunde autonomiadunetako funtzionarioen lan harremanen garapen egokia araupezu eta erraztea da akordioaren xedea.

5 artikulua.—*Izaera*

Akordioa beharrezkoa eta zatiezina da ondore guztietarako, akordioan itundutako baldintzek osotasun organiko unitarioa eratzen duten aldetik, eta, ezarpen praktikoa dagokionez, itundutako baldintzak osotasunari orokorki eta batera loturik egongo dira.

6. artikulua.—*Baldintza onuragarriagoak*

Akordioa baino lehen onartu eta bera gainditzeko duten baldintza jakin batzuei eutsi ahal izango zaie; hobekuntza horiek, hala ere, izoztu, irentsi eta konpentsatzekoak izan daitezke.

7. artikulua.—*Interpretazio sistematiko eta integratzailea*

Akordioan ezarritako baldintzen esangura eta hedadura akordioaren osotasunaren arabera ulertu eta ezarri beharko dira, zertarako eta akordioaren hutsune edo pasarte ilun nahiz anbiguoek itxuragabetu ez dezaten itundutakoaren esangura zuzena.

8. artikulua.—*Lan gatazkak*

Diziplina neurririk edo jarrera gatazkatsu kolektiborik hartu aurretik, elkarriketaren bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute akordioaren sinatzaileek.

9. artikulua.—*Akordioaren argitalpena*

Akordio hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratuko da eta dagokion erregistroan inskribatuko da.

Lehenengo Titulua

FUNTZIONARIOEN LANSAIOAREN, ATSEDENALDI
ETA JAIEGUNEN, OPORREN, APARTEKO ZERBITZUEN,
LIZENTZIA ETA BAIMENEN ARAUBIDEA

I. kapitula LANSAIOA

10. artikulua.—*Lanaldia*

Funtzionarioen urteko lansaioa benetako 1.592 ordukoa izango da akordio hau indarrean dagoen bitartean. Lansaioa murriztuz gero, lansaio osoak kenduko dira.

11. artikulua.—*Lan egutegia*

1. Funtzionarioen ordezkarietako negoziatuz ezarriko da orduen arabera lan ordutegiaren banaketa jasoko duen lan egutegia, bai Foru Aldundiarentzat bai haren erakunde autonomiadunentzat, eta kapitulu honetako hurrengo artikuluetan zehazturiko irizpideekin bat etorritik ziurtatuta gelditu beharko dira zerbitzuaren beharrezkoak.

2. Será también de aplicación, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo, al personal funcionario interino y funcionario en prácticas, salvo lo establecido en relación a la jubilación anticipada y a los préstamos de consumo tal como indica su articulado

3. Asimismo tendrá carácter supletorio para el personal eventual en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

Artículo 3.—*Ambito temporal. Vigencia y prórroga*

El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2007 y abarcando su período de vigencia hasta su denuncia por las partes o sustitución por otro.

Artículo 4.—*Objeto*

El Acuerdo regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

Artículo 5.—*Carácter*

El acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculado a la totalidad.

Artículo 6.—*Condiciones más beneficiosas*

Podrán mantenerse determinadas condiciones que superen el Acuerdo y reconocidas con anterioridad al mismo, sin perjuicio del posible carácter congelable, absorbible y compensable de las citadas mejoras.

Artículo 7.—*Interpretación sistemática e integrativa*

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

Artículo 8.—*Conflictividad laboral*

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

Artículo 9.—*Publicidad Acuerdo*

El presente Acuerdo será publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y se inscribirá en el registro correspondiente.

Título Primero

DEL REGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS
Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS,
LICENCIAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Capítulo I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10.—*Tiempo de trabajo*

La jornada laboral del personal funcionario durante el período de vigencia de éste Acuerdo tendrá una duración de 1.592 horas efectivas anuales. La reducción de la jornada se realizará en jornadas completas.

Artículo 11.—*Calendario laboral*

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá, tanto para la Diputación Foral como para sus Organismos Autónomos, negociándose con los y las representantes del personal funcionario, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2. Urteko lansaioaren banaketa finkatu eta ordutegi guztiak ezarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoarentzat eta beraren lurralde historiko eta udalerrientzat egutegi ofizialean ezarritako hamalau jaiegunak aintzat harturik, langileen ordezkartzaren gehiengoak idatziz egindako eskaera baten ondorioz lansaioa murrizten bada, orduan sortarazitako murrizketa hori berreskuratu beharrekoa izango da.

3. Lansaio arrunt edo normalaren iraunaldiari dagokionez, ez da kontuan hartuko ezbehar eta aparteko beste kalte batzuk aurreikusteko edo konpontzeko edota ezohiko edo presazko gertakariei aurre egiteko lan egindako orduen gairikina.

12. artikulua.—*Benetako lana*

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak biltzeko, antolatzeko edo gordetzeko behar den denbora benetako lan denboratzat hartuko da.

2. Benetako lan denboraren barruan sartuko dira, lansaio arruntean, arauzko geldiluneak, joan-etorrietarako tarteak, eta segurtasun- eta osasun-arauen ondorioz edota lanaren antolamenduaren beraren ondorioz egiten diren gainerako etenak.

13. artikulua.—*Malgutasun-tartea eta egutegi malgua*

1. Kontrakoa itundu ezik, lansaio arrunt edo normalaren banaketa edozein delarik ere, lanean hasteko ordu erdiko malgutasun-tartea ezarriko da langileen alde, baina lrtetean berreskuratu beharko da adierazitako tarte horren barruko atzerapena.

2. Lanaren beharrianak aintzat harturik gomendatzekoak bada, egutegi malguaren araubidea ezarri ahal izango da zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo lantokiren batean. Salbuespenez eta lana egurats zabalean egiten duten langileentzat edota hainbat lantokitara joan beharra izan ohi dutenentzat, lan ordutegia egokitu ahal izango da hala egiteko agintzen duten beharrian edo inguruabarren arabera, zerbitzuaren eraginkortasuna handiagoa izan dadin.

3. Zerbitzuaren gutxieneko beharrianak betetzeko oztopoa ez bada, egutegi malgua ezartzean bereziki hartuko dira kontuan Gabonetako eta Aste Santuko egunak, eta ezarri beharreko lan txandak ezarriko dira.

4. Aurkakoa itundu ezik, malgutasun-tartea ez zaie ezarriko lana taldeka edo txandakako araubidean egiteko eskatzen duten jardueri.

14. artikulua.—*Txandakako lana*

1. Egin beharreko jardueraren ezaugarriengatik lana txandaka antolatu behar duten Foru Aldundiko nahiz beraren erakunde autonomiadunetako zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan, lan txandak aldezkatu egingo dira, aurkakoa itundu ezik.

2. Lan txanda bakoitzak zortzi ordu iraungo du; hala ere, besterik itundu ahal izango da.

15. artikulua.—*Lansaioaren arteko etena*

Lan antolaketaren araubidea edozein delarik ere, gutxienez hamabi ordu egongo dira lansaio baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean.

16. artikulua.—*Gaualdiko lana*

1. Gaueko hamarren (22:00) eta goizeko seien (06:00) artean egiten dena hartuko da gaualdiko lantzat edo gaueko txandako lantzat, baina lansaioaren erdia edo gehiago gaualdian egiten bada, den-dena gaualdian egindakotzat hartuko da.

2. Xedapen gehigarrietariko bigarrenean ezarritako ordainsari espezifikoak izango dituzte gaualdian lan egindako orduak, baldin eta noizean behingoak badira eta berez lanpostuari atxikiak ez badira. Lanpostuaren osagarri berezia zehazterakoan inguruabar hori kontuan hartu bada, ez da bidezkoa izango ordainsari hauek jasotzea.

2. Una vez fijada la distribución de su jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 14 días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los y las trabajadores/as tendrá carácter de recuperable.

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

Artículo 12.—*Trabajo efectivo*

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización de trabajo.

Artículo 13.—*Margen de tolerancia y calendario flexible*

1. Salvo pacto en contrario, cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal un margen de tolerancia de media hora en la entrada de trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Si las necesidades del trabajo lo hacen aconsejable en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia podrá establecerse un régimen de calendario flexible. Excepcionalmente, para el personal que realice su trabajo a la intemperie o haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación podrá acomodarse el horario laboral a las necesidades o circunstancias que lo demanden en orden a una mayor efectividad del servicio.

3. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

4. Salvo pacto en contrario, el margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

Artículo 14.—*Trabajo a turno*

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Diputación Foral o de sus Organismos Autónomos que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario.

2. Sin perjuicio de acuerdo en contrario, cada turno de trabajo tendrá una duración de ocho horas.

Artículo 15.—*Pausa entre cada jornada*

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

Artículo 16.—*Trabajo en período nocturno*

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Los trabajos en período nocturno tendrán la retribución específica establecida en la Disposición Adicional Segunda cuando sean esporádicos y no inherentes al puesto de trabajo. No procederá esta percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada dicha circunstancia.

1. bis kapitulua**LANEKO BIZITZA ETA FAMILIARENA LANSATIOAN
BATERATZEKO NEURRIAK****17. artikulua.—Ordutegiaren malgutasuna**

12 urte baino gutxiagoko seme-alabak dituzten langileek, oro har, eta herri interesel kalterik egiten ez bazaie, urte oso batean zehar, ordu bat gehiago izango dute sartzeko malgutasunari dagokionez, bazkaltzeko etena sartuta —halakorik dagoenean—, baina eguneko lansaioa betetzeko beste atzeratu beharko dute irteera.

Irteteko malgutasuna dagoeneko kasuak, eta dauden egutegien aniztasunagatik, unean-unean aztertuko dira.

18. artikulua.—Norberaren interesagatik murriztutako lansaioa

Lanpostuaren izaerarekin eta lantokiaren eginkizunekin bateragarria denean, norberaren interesagatik lansaio murriztua egiteko aukera baimendu ahal izango da, 9etatik 14etara, etenik gabe eta ordainsarien %75 jasota, baldin eta Herri Administrazioaren foru diputatuak horretarako ezarritako betekizunak betetzen badira.

Aukera hau izango dute, era berean, egutegi «normalizatu» izan gabe (dedikazio eskusiboa daukaten lanpostuetako langileak, txandaka edo egutegi bereziekin lan egiten duten langileak), adingabekoa zaintzeko lansaioa murrizteko eskaera egiteko betekizunak betetzen dituzten langileek, kasu bakoitzean egin behar diren ordutegi egokitzapenak eginez.

19. artikulua.—Lansaio osoa laburtzea

Funtzionarioek lansaioa erdira laburtzea eskatu ahal izango dute eta horrekin batera, haien ordainsari guztiak hein berean txikituko dira, Gizarte Segurantzaren kotizazioa barne. Hori egin ahal izateko, zerbitzuak eta jarduera motak ez dute lansaioa laburtzea eragotzi behar. Ezetza langileen ordezkariak jakinaraziko zaio, eta ezetza emateko zein arrazoi egon den azalduko. Laburtze honek ordezkariak dakar, baldin eta posiblea bada eta administrazio unitateko buruak hartarako eskaera egiten badu. Lansaioaren bigarren erdian gauzatuko da murrizketa, horren aurkako akordioak izan ezik, eta, edozelan ere, 6 hilabetez iraungo du gutxienez.

II. kapitulua**ATSEDENALDIK ETA JAIEGUNAK****20. artikulua**

Zerbitzu aktibo osoko egoera administratiboan dauden funtzionarioek astean etenik gabeko egun eta erdiko atsedena hartzeko eskubidea izango dute gutxienez —larunbat arratsaldea eta igande osoa, normalean—, lana txandaka antolatu behar duten bulego, jarduera edo zerbitzuetan izan ezik, halakoetan lan atsedena dila buruzko beste araubide bat arautu beharko baitu agintari edo organo eskudunak, ordezkariak sindikalaren eta langileen ordezkariaren organoekin negoziatuz, eta, horretarako, hurrengo artikuluan adierazitakoa hartu beharko da kontuan.

21. artikulua

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileei dagokien atsedena aurreko edo ondorengo asteko egun batera aldatuko da, besterik itundu ezik.

2. Horri dagokionez, bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00ak arteko denbora hartuko da igande edo jaieguntzat.

3. Oro har, igandeetan edo jaiegunetan egindako lan ordu bakoitzak eskubidea emango du lanegun batean ordu eta erdiko konpentsazio atsedena hartzeko, edo lanegun batean ordubeteko konpentsazio atsedena hartzeko. Azken kasu honetan, gainera, igande edo jaiegunetan lan egitearen ondoriozko osagarriak esku-

Capítulo 1 bis**MEDIDAS DE CONCILIACION
EN LA JORNADA****Artículo 17.—Flexibilidad horaria**

El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá, siempre que no se produzca un deterioro del interés público, durante la totalidad del año, de la posibilidad de retrasar una hora la flexibilidad, con carácter general, en la entrada, incluyendo —en su caso— la de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

Respecto a los casos de flexibilidad en la salida, y debido a la diversidad de calendarios existentes, los mismos serán analizados puntualmente.

Artículo 18.—Jornada reducida por interés particular

Se podrá autorizar en aquellos casos en que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, una jornada reducida por interés particular de 9 a 14 horas de forma ininterrumpida, y al 75 % de las retribuciones, siempre que se cumplan los requisitos que al efecto se establezcan por el Diputado Foral de Administración Pública.

La posibilidad de su disfrute se hará extensiva al personal que aún no teniendo asignado un calendario "normalizado" (personal que ocupa Puestos de Trabajo con dedicación exclusiva, que trabaja a turnos o sujeto a Calendarios Especiales) cumpla los requisitos para solicitar reducción de jornada por cuidado de menor, procediéndose a las adecuaciones de horario que en cada caso concreto correspondan.

Artículo 19.—Reducción de jornada completa

El personal funcionario podrá solicitar la reducción de la mitad de la jornada con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la cotización a la seguridad social, en aquellos supuestos en que ni las razones de servicio ni el tipo de actividad así lo impidiera. La negativa será comunicada a la representación del personal, dándole traslado de las razones de la misma. Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre que sea posible y que así sea solicitado por el jefe de la unidad administrativa correspondiente. La reducción se realizará durante la segunda mitad de la jornada, salvo acuerdo en contrario, y en todo caso tendrá un plazo mínimo de duración de 6 meses.

Capítulo II**DESCANSOS Y FIESTAS****Artículo 20**

El personal funcionario en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por la autoridad u órgano competente otro régimen de descanso laboral, mediante negociación con los correspondientes órganos de representación sindical y del personal, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente.

Artículo 21

1. El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

3. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media de descanso en día laborable o bien a un descanso compensatorio de una hora en día laborable. En este último supuesto, tendrá derecho además a un complemento de trabajo en domingo o fes-

bidea izango du langileak, baldin eta lanpostuaren osagarri berezia zehaztean inguruabar horiek kontuan hartu ez badira.

22. artikulua

Kapitulu honetako aurreko artikuluetan aipaturiko atsedenaaldi eta jaiak hartzeak ez du ezertan ere aldatzen zerbitzu aktibo osoko egoera, ez eta langileen ordainsarien araubidea ere.

23. artikulua.—Lansaiaren egingarritasuna

Langilearen dedikazioa apartekoa denean izan ezik eta, hori dela-eta, ordutegia bereziki murriztua duenean izan ezik, funtzionario guztiek 1.592 lan orduak betetzeko eskubidea dute.

Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek ordu gehi-kuntzak ezetsi ahal izango dituzte, baldin eta lansaiak beharrik gabe gainkargatzea badakarte.

III. kapitulu

OPORRAK

24. artikulua

1. Zerbitzu aktibo osoko administrazio egoeran dauden funtzionario guztiek eskubidea izango dute zerbitzu-urte oso bakoitzean zehar hogeita sei laneguneko opor ordainduak hartzeko, edo, zerbitzu aktiboan emandako denbora laburragoa bada, denbora horri proportzionalki dagozkion opor egun ordainduak hartzeko; edozelan ere, opor egunak astelehenetik ostiralera zenbatuko dira. Egutegi berezia duten kolektiboetako funtzionarioen kasuan, funtzionarioen egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauketa, funtzionarioen ordezkariekin negoziatu ondoren.

2. Zerbitzu aktibo osoko urtea betetzen ez dutenentzat, lanean hasi edo berriz hasten diren egunetik abenduaren 31 arte egindako zerbitzualdiaren proportziozkoa izango da oporren iraupena. Kalkulatutako opor egunen kopurua gora biribilduko da.

25. artikulua

1. Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu, ez osorik ez zati batez, ondoko kasu hauetan izan ezik: urtean zehar funtzionarioaren enplegu harremana iraungitzen denean (erretiroaren kasuan izan ezik), edo, bestela, delako funtzionarioa eszedentzian edo eginkizunak etenda dagoela adierazten denean eta artean dago-kion oporraldia oso-osorik hartu edo erabili ez duenean.

2. Artikulu honetako aurreko paragrafoan aipatzen diren salbuespenezko kasuetan, funtzionarioak eskubidea izango du halako urtean lan egindako hilabete kopuruaren arabera dagozkion oporretatik hartu gabe daukan zatia ordain dakion. Kalkulua egiteko, urtea hamabi zatitan banatuko da, eta hamabiren bakoitza edo bere zatiki bakoitza hilabete osotzat hartuko da. Enplegu harremana langilearen heriotzagatik iraungitzen bada, aipatutako konpentsazioa langilearen eskubidedunei ordainduko zale.

26. artikulua

Oporren likidazioa oporrek berak hartzen hasi baino lehen egin ahal izango zale langile guztiei, eta aurretiaz egin ahal izango zale, era berean, oporren ordainketa ere. Oporrengatik ordainketa hori ezin da inola ere izan oinarritzko ordainsarien eta osagarrien batura baino txikiagoa, baina, horretarako, oporren hasierako eguna baino hilabete lehenago eskatu behar dira gutxienez.

27. artikulua

Oporrak zatituz gero, ondoz ondoko bosna lanegun edo gehiago dituzten bi oporraldi hartu ahal izango dira gehienez, eskatutako denboraldia tartean jaiegunen bat duen aste natural batean suertatu ezik; horrez gain, funtzionario bakoitzak 6 laneguneko erreserba izango du, eta egun horiek jarraian edo banaka hartu ahal izango ditu.

tivo, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hallan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 22

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones de los y las trabajadores/as.

Artículo 23.—Practicabilidad de la jornada

Excepto en aquellos casos en que la dedicación del/la trabajador/a sea singular y con un horario específicamente reducido, todo funcionario/a tendrá derecho a trabajar las 1.592 horas.

La Diputación Foral y sus Organismos Autónomos podrán desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

Capítulo III

VACACIONES

Artículo 24

1. Todos los y las empleados/as que se hallen en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio en la Entidad respectiva, de una vacación retribuida de 26 días laborables de duración o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio activo fuera menor, a contar de lunes a viernes. En el caso de que éstos pertenezcan a un colectivo con calendario especial, la regulación al respecto será incluida en su propio calendario, una vez sea negociado con los representantes del personal funcionario.

2. Para los y las que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

Artículo 25

1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del/la funcionario/a (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aun no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el/la funcionario/a tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses trabajados en lo que lleve de año, calculándose este por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del/a funcionario/a sea el fallecimiento de éste/a, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 26

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución que, en ningún caso será inferior a la suma de las retribuciones básicas y complementarias siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 27

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos periodos de al menos 5 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el periodo solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, y sin perjuicio de la reserva de 6 días laborables que cada funcionario/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

28. artikulua

Oporrak urtean-urtean egutegi modalitate bakoitzeko adosten den udako lansaioaren barruan hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, eta, halakorik ezean, urte bakoitzeko ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean, egun biak barne, idatziz bestelako eskaririk egin ezik, eta betiere zerbitzuaren beharrezan menpean. Halaber, tratamendu berezia emango zaio Gabon garaia, egun horietan, familia-arrazoiak direla eta, beti hartu ahal izango baitira oporrak, baldin eta zerbitzuaren gutxieneko beharrezan bete beharra hartarako eragozpena ez bada.

Egutegi berezia duten kolektiboan oporren datak egutegiaren beraren baitan araupetuko dira, funtzionarioen ordezkariak entzun ondoren.

Urteko lansaioa betetzea dagokionez, oporrak ordutan zenbatuko dira; beraz, oporregatik harturiko ordu kopurua norberaren egutegi modalitatean ezarritako ordu kopurua baino handiagoa bada, urteko konputu osoan berreskuratuko da ordu eskasia edo hutsunea.

29. artikulua

Zerbitzuaren beharrezanengatik beharrezkoa bada funtzionario batek oporrak osorik edo zati batez urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean hartzea, orduan funtzionarioak eskubidea izango du opor ordainduak luzatu eta beste sei laneguneko oporraldia hartzeko, edota adierazitako epe horren barruan harturiko egunei dagokien zati alikuota hartzeko.

30. artikulua

Antolaketa eta eraginkortasun arrazoiengatik, edota epe jakin bateko jardun apalagoari egokitzeko, zerbitzu edo lantalde bereko langileek aldi berean eduki ahal izango dute oporraldiaren zati bat, beti ere zerbitzuaren arreta behar bezala bermatzen bada eta beharrezkoa ez den lan metaketarik sortzen ez bada.

31. artikulua

Oporren hasiera eta amaiera beraiei dagokien urte naturalaren barnean izango dira. Egutegi berezia duten kolektiboetako funtzionarioen kasuan, eta kolektibo horrek oporren amaiera hurrengo urtearen hasierara arte luzatzerik badauka, funtzionarioen egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauketa, funtzionarioen ordezkariekin negoziatu ondoren.

32. artikulua

1. Langilea oporretan dagoela, ezohiko inguruabarrik gertatzen bada, gaixotasuna edo istripua kasu, oporraldia eten ahal izango da, eta interesdunak eskubidea izango du dagozkion oporrak delako inguruabar hori igaro ondoren gozatzen jarraitzeko, nahiz eta ordu-rako jatorrizko urte naturala agorturik egon.

2. Zerbitzuaren beharrezanengatik, Foru Aldundiak edo bere erakunde autonomiadunek hilaibetea baino gutxiagoko aurrerape-naz oporrak hartzeko data aldarazten dutenean, funtzionarioak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

33. artikulua

Urtean zehar hartutako atsedenaldiek, jaiek, lizentziek eta baimenek ez diete funtzionarioei urteko oporretarako eskubiderik kenduko, eta ez diete dagozkien opor egunen kopurua gutxituko, norberaren arazoetarako lizentziaren kasuan izan ezik, lizentzia hori hartzeak arauzko opor egunen kopurua proportzioz gutxitu beharra ekarriko baitu.

III. bis kapitulua**34. artikulua.—Egun libre gehigarriak**

Funtzionarioek libre hartzeko egun bat gehiago izango dute bosgarren hiruarterkoa betetzen dutenean, eta seigarrena betetzerakoan, beste bat gehiago, eta, gero, zortzigarren hiruarterkotik aurrera,

Artículo 28

El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en la jornada de verano que anualmente se acuerde para cada modalidad de calendario y, en su defecto, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.

Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo oídos los y las representantes del personal funcionario.

A efectos de cumplimiento de la jornada anual, las vacaciones se computarán en horas, por lo que en caso de que las horas disfrutadas en concepto de vacaciones superen a las establecidas en cada modalidad de calendario, el defecto horario generado deberá ser recuperado en computo anual.

Artículo 29

En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/a funcionario/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado periodo.

Artículo 30

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un periodo, se podrá simultanear el disfrute de una parte del periodo vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

Artículo 31

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que estas correspondan. En el caso de que los funcionarios y funcionarias pertenezcan a un colectivo con calendario especial, para el que se posibilite prorrogar la finalización de las mismas hasta el inicio del año siguiente, la regulación al respecto será incluida en su propio calendario, una vez sea negociado con los representantes del personal funcionario.

Artículo 32

1. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el/la interesado/a el derecho a continuar su disfrute inmediatamente después de transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

2. En caso de que la Diputación Foral o los Organismos Autónomos, por necesidades del servicio, modifique la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal funcionario tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

Artículo 33

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el personal funcionario, no privarán a éstos del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

Capítulo III bis**Artículo 34.—Días de libranza adicional**

Los funcionarios tendrán derecho al disfrute de un día de libranza adicional al cumplir el quinto trienio incrementándose un día adicional al cumplir el sexto trienio, e incrementándose en un día adi-

betetzen duten hirurteko bakoitzeko egun libre bat gehiago izango dute, honako taularekin bat etorritz.

– Zerbitzuan 15 urte egindakoek	egun libre bat.
– Zerbitzuan 18 urte egindakoek	2 egun libre.
– Zerbitzuan 24 urte egindakoek	3 egun libre.
– Zerbitzuan 27 urte egindakoek	4 egun libre.
– Zerbitzuan 30 urte egindakoek	5 egun libre.
– Zerbitzuan 33 urte egindakoek	6 egun libre.
– Zerbitzuan 36 urte egindakoek	7 egun libre.
– Zerbitzuan 39 urte egindakoek	8 egun libre.
– Zerbitzuan 42 urte egindakoek	9 egun libre.
– Zerbitzuan 45 urte egindakoek	10 egun libre.
– Zerbitzuan 48 urte egindakoek	11 egun libre.
– Zerbitzuan 51 urte egindakoek	12 egun libre.

IV. kapitula

APARTEKO ZERBITZUAK

35. artikulua.—*Ohiko lansaioetik kanpo egindako orduak*

1. Egundagoen langabeziaren egoera larria dela eta, ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak desagerraraztera jotzen duten neurri guztiak gauzatzea hitzartu dute alderdi biek, begi-bistakoa baita Herri Administrazioan ohiko lansaioetik kanpoko orduak egitea, elkartasunaren aurkakoa izateaz gainera, erabat lekuz kanpo dagoela.

Enplegua sortzen laguntzea da ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak desagerraraztearen helburua; horrenbestez, ordu horiek, ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak, alegia, gutxitu eta ezinbesteko kopurura ekartzea hitzartu dute alderdi biek, ondoko irizpide hauen arabera:

a) Lansaio normaletik kanpo eta ohitura legez egiten diren orduak: erabat ezabatzea. Zerbitzu bati berez dagokion lanaren ondorioz, aparteko orduak egiten badira, ordu horiek ezabatzeko egin behar diren urratsak negoziatuko dira, dela zerbitzuaren beharri-zanak behar bezala bermatzen dituen egutegia eginez, dela langile berriak hartuz.

b) Erkidegoari kalte handiak dakarzkieten ezbeharrak edo beste gaitz batzuk aurreikusteko edo konpontzeko beharrezkoak diren eta ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak: halakoei eustea, betiere aldi baterako kontrataziorik ezin bada egin.

c) Nolanahi ere, funtzionario bakoitzak urtean zehar ohiko lansaioetik kanpo egin ditzakeen orduak ezin dira 80 baino gehiago izan.

2. Aparteko zerbitzuak egitea borondatezkoa izango da funtzionarioentzat, ezbeharrak eta aparteko beste gaitzak aurreikusi edo konpontzeko nahiz salbuespenezko eta presazko egitate edo gertaerei aurre egiteko behar direnak izan ezik.

36. artikulua

Bulego eskudunak egunean-egunean erregistratuko ditu ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak. Hilean-hilean orduok zenbatu egingo dira eta, idatzizko gaztiguaren bidez, hilabeteko laburpenaren aldakia bidaliko zaie bai orduak egin dituen funtzionarioari bai ordezkari-tza sindikalaren eta langile-ordezkaritzaren organoei; gaztigu horretan, orduok egitea justifikatu duten arrazoiak zehaztuko dira.

37. artikulua

Ezarritako lansaioetik kanpo egiten den ordu bakoitzarengatik, oro har, ordu bat eta hiru laurdeneko konpentsazio atsedenaldia hartu ahal izango da, lanegunean baldin bada, eta ordu bikoia, jaiegunean edo gauez egiten bada.

Ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak, beraz, atsedenaldiekin konpentsatuko dira. Funtzionarioak berak aukeratuko du noiz hartuko dituen lansaioetik kanpoko orduak egiteagatik dagozkion konpentsazio atsedenaldiak, hurreneko nagusiarekin adosturik. Edonola ere, lansaioetik kanpoko orduak egin eta hurrengo lau-ro-

cional por cada trienio a partir del octavo, resultando la siguiente tabla.

– Por 15 años de servicio	1 día de libranza.
– Por 18 años de servicio	2 días de libranza.
– Por 24 años de servicio	3 días de libranza.
– Por 27 años de servicio	4 días de libranza.
– Por 30 años de servicio	5 días de libranza.
– Por 33 años de servicio	6 días de libranza.
– Por 36 años de servicio	7 días de libranza.
– Por 39 años de servicio	8 días de libranza.
– Por 42 años de servicio	9 días de libranza.
– Por 45 años de servicio	10 días de libranza.
– Por 48 años de servicio	11 días de libranza.
– Por 51 años de servicio	12 días de libranza.

Capítulo IV

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 35.—*Horas realizadas fuera de la jornada habitual*

1. Ante la grave situación del paro laboral existente, ambas partes acuerdan poner en marcha todas aquellas medidas que favorezcan la desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual, y ello ante la evidencia de que su realización en la Administración Pública, además de insolidario, está fuera de todo lugar.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene por objeto el favorecer la creación de empleo, acordando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas realizadas fuera de la jornada normal y con carácter habitual: Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión, ya sea a través de la elaboración de un calendario que garantice las necesidades del servicio, o a través de la incorporación de personal.

b) Horas realizadas fuera de la jornada habitual y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves en la comunidad; Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.

c) En todo caso, el número de horas que cada funcionario o funcionaria puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

2. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria para el personal funcionario, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

Artículo 36

La realización de las horas fuera de la jornada habitual, se registrará diariamente por la correspondiente dependencia, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al funcionario o funcionaria que haya efectuado las horas, como a los respectivos órganos de representación sindical y del personal, con la especificación de los motivos que las hayan justificado.

Artículo 37

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

Se entenderá por tanto que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el personal funcionario tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe/a inme-

geita hamar egunen barruan hartu beharko dira atsedendaldiok, eta jaiei edo igandeei metatu ahal izango zaizkie, bai eta oporrei ere, baldin eta epe horren barruan hartu behar badira.

Artikulu honetan ezarritako konpentsazio atsedendaldiak benetako lan denboratzat hartuko dira, ondore guztietarako.

V. kapitula LIZENTZIAK

38. artikulua

1. Zerbitzu aktibo osoko administrazio egoeran dauden funtzionarioek lizentzia hartzeko eskubidea dute, ondoko arrazoi hauengatik:

- A) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.
 - B) Familia-gertakizun hauengatik:
 - Haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea.
 - Haurdunaldian arriskua egotea
 - Bularra ematerakoan arriskua egotea.
 - Aitatasuna.
 - Haurra adoptatu edo familian hartzea.
 - Norberaren edo senideen ezkontza, izatezko bikoteen bizikidetzat edo eraketat.
 - Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
 - Adingabeak edo gorputz- nahiz adimen-urrituak zaintzea.
 - Ohiko etxebizitza aldatzea.
 - C) Nahitaezko eginbehar publikoko edo pertsonalak beteagatik.
 - D) Ordezkaritza sindikala edo langileak ordezkatzeko eginakizunak betetzeagatik.
 - E) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateagatik.
 - F) Norberak betetzen duen funtzio publiko edo lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden ikasketak egiteagatik.
2. Hurrengo arrazoiengatik ere eman dakieke lizentzia:
- A) Barne sustapeneko ikasketak edo azterketak egiteagatik.
 - B) Norberaren arazoengatik.
 - C) Zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuarekin zerikusia duten gertakizun kolektiboetara joateagatik.

3. Lizentziei buruzko kapitulu honetan funtzionarioaren ezkontidearen gainean esandakoa, funtzionarioarekin izatezko bikote egonkorra osatzen duen pertsonari buruz ere esaten dela ulertu beharko da, baldin eta egoera hori egiaztatzen baldin bada.

39. artikulua

1. Behar bezala justifikaturiko salbuespenetan izan ezik, Herri Administrazioaren foru diputatuari edo erakunde autonomiadunetako organo eskudunari zuzendutako idazki baten bitartez bideratu beharko dituzte beren eskaerak lizentzien eskatzaileek, organo eskudunari ebazpena eman ahal izateko behar adina denbora emanez. Horrez gain, eskaeraren arrazoiaren fede ematen duten agiriak ekarri beharko dituzte betlere.

2. Aurreko leerroaldean xedaturikoak ez du eraginik gertakizun sindikal kolektiboetara joateko lizentzietan, halako baimenak hartzeko nahikoa baita 48 ordu aurretik Herri Administrazioaren foru diputatuari edo erakunde autonomiadunetako organo eskudunari idazki bat zuzentzea.

40. artikulua

Herri Administrazioaren foru diputatuari edo kasuan kasuko erakunde autonomiaduneko organo eskudunari dagokio lizentziak ematea, eta berak emango du horretarako ebazpena, langileriaren ardu-

diato, dentro de los noventa días naturales siguientes a aquel en que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en ese período.

Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como de tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V LICENCIAS

Artículo 38

1. El personal funcionario en situación administrativa de servicio activo pleno tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

- A) Por enfermedad o accidente.
- B) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.
 - Riesgo en el embarazo.
 - Riesgo en la lactancia.
 - Paternidad.
 - Adopción ó acogimiento.
 - Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Cuidado de menores o personas con disminución física o psíquica.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- C) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- D) Por ejercicio de Funciones de representación sindical o del personal.
- E) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- F) Por realización de estudios no directamente relacionados con la función pública o puesto de trabajo desempeñado.

2. Igualmente podrá concedérseles licencia:

- A) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- B) Por asuntos propios.
- C) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

3. Las referencias que en el presente capítulo de licencias se hacen al/la cónyuge del personal funcionario, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el funcionario o funcionaria, siempre que esta condición resulte acreditada.

Artículo 39

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los y las solicitantes de licencias deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u Organismo competente de los Organismos Autónomos, al menos con la antelación suficiente para que pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las licencias para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u Organismo competente de los Organismos Autónomos, con una antelación de 48 horas.

Artículo 40

La concesión de licencias corresponderá al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u Organismo competente de los Organismos Autónomos, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo

radunak txosten-proposamena egin ondoren. Dena dela, behar diren neurriak hartuko dira, lizentzia hartzen duten funtzionarioen absentziak zerbitzuari kalterik egin ez diezaion.

41. artikulua

1. Akordio honen 38. artikulua 1. paragrafoan aipaturiko lizentziak hartzea, behar bezala justifikaturiko kasuetan, eskubide funtsezko eta absolutua da funtzionarioentzat, ezin bazter daitezkeen giza, gizarte eta sindikatu eskakizunak baitakartza; hortaz, lizentzia horiek ematea ez da zuhurtziarako ahalmena, Bizkaiko Foru Aldundiari eta haren erakunde autonomiadunei dagokien betebeharra baizik.

2. Aurreko paragrafoan adierazitakoaren lidotik, inola ere ezin uka daiteke gisa horretako eskaerarik, behar bezala justifikaturik eta behar adina denboraz egiten bada.

42. artikulua

1. Herri Administrazioaren foru diputatuak edo erakunde autonomiadunetako organo eskudunak emango ditu, egoki baderitzo, 38. artikulua 2. paragrafoan aipaturiko lizentziak, langileiaren arduradunak txostena egin ondoren.

2. Txostenetan zehaztuko da funtzionarioak lizentzia hartu eta lanera ez etortzeak zerbitzuari kalterik egin diezaiokeenentz, bai eta, hala gertatuz gero, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar den ere.

43. artikulua

Bularra emateko etena eta adingabekoak edo minusbaliatuak zaintzeko lansaio-murrizketak bateragarriak direnean izan ezik, ez da posible izango aurreikusitako lizentzia moduetariko bat baino gehiago aldi berean hartzea, eta ematen den azken lizentziak baliorik gabe utziko du aurrekoa, baldin eta lehenengoaren epea agorturik ez badago.

44. artikulua

Funtzionarioek lizentziak hartzeagatik sortzen diren lan etenek ez dute ezertan ere aldatuko langileon zerbitzu aktibo osoko egoera, eta, kapitulu honen 46, 52 eta 59. artikuluetan jasotako salbuespenetan izan ezik, ez dute ordainketen murrizketarik ere ekarriko.

45. artikulua

Behin lizentzia-epea agortuz gero, funtzionarioak berehala itzuli beharko du bere lanpostura, zeren, bestela, diziplinazko erantzukizuna egotziko baitzaio, behar bezala justifikaturiko salbuespenetan izan ezik.

46. artikulua.—Gaixotasun edo istripuagatik lizentziak

1. Gaixotasun edo istripuagatik beren eginkizunak normaltasunez betetzeko gauza ez diren funtzionarioek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, bai erabat osatzeko behar den denborarako, bai ezintasun iraunkorraren espediente gauzatzeko behar den denborarako, betiere sendagilearen txostenak eta osasun laguntzako zerbitzuen bajak ezintasun hori abalatzeko badute. Bizkaiko Foru Aldundiak edo bere erakunde autonomiadunek, alde aurretik, legezko berme baliabide guztiak erabili ahal izango dituzte, aurreraturiko kopuru guztiak itzultzeko.

2. Bizkaiko Foru Aldundiak edo bere erakunde autonomiadunek bidezketzat hartzen duten moduan kontrolatu ahal izango dituzte lizentzia hauek.

3. Gaixotasun-bajaren kasuan, ordainsarien %100 jasoko dute funtzionarioek, gehienez ere 6 hilabetez; 6 hilabeteok igaro ondoren, eta gehienez 18 hilabete bete arte, ordainsarien %100 jasotzen jarraituko dute, baldin eta Bizkaiko Foru Aldundiko Laguntza eta Aurrerakinen Batzak horren aldeko irizpena ematen badu, enpresa zerbitzu medikoak txostena egin eta gero. Aldeko irizpenik ez badago, ordainsariak %80koak izango dira.

informe propuesta del responsable de personal. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del personal funcionario que disfrute la licencia, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 41

1. El disfrute de las licencias, contempladas en el número 1 del Art. 38, correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal funcionario, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la Diputación Foral de Bizkaia y de sus Organismos Autónomos.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, en ningún caso se podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se formulen con la debida antelación.

Artículo 42

1. La concesión de licencias, contempladas en el número 2 del Art. 38, corresponderá discrecionalmente al/la Diputado/a Foral de Administración Pública u Órgano competente de los Organismos Autónomos, previo informe del/a responsable de Personal.

2. En los informes se determinará si la ausencia por licencia del personal funcionario puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Artículo 43

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con minusvalía, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias previstas, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

Artículo 44

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias por parte del personal funcionario, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 46, 52 y 59 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 45

Transcurrido el periodo de disfrute de la licencia correspondiente, el personal funcionario deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 46.—Licencias por enfermedad o accidente

1. El personal funcionario, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Diputación Foral de Bizkaia o sus Organismos Autónomos hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas Licencias podrán ser controladas por la Diputación Foral de Bizkaia o por sus Organismos Autónomos en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad, el personal funcionario percibirá el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales seguirá percibiendo el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 18 meses, siempre y cuando, previo informe del Servicio Médico de Empresa, lo dictamine favorablemente, caso por caso, la Junta de Ayudas de la Diputación Foral de Bizkaia. De no existir dicho dictamen favorable, las retribuciones serán del 80%.

Horri dagokionez, lehenengo gaixotasun baja batetik bigarren batera gutxienez benetako laneko hil natural oso bat igarotzen ez bada eta baja bien arrazoiak berbera bada, bigarren baja hori lehenengo baja bera dela ulertuko da.

4. Lanbide gaixotasunaren edo lan istripuaren ondoriozko baja-
ren kasuan, ordainsarien %100 osatzeko behar diren laguntza eko-
nomiko osagarriak emango dituzte Bizkaiko Foru Aldundiak edo era-
kunde autonomiadunek kasu guztietan, aldi berean izaera bereko
aseguru osagarria dagoenean izan ezik, kasu horretan litekeena
baita osagarriok ez metatzea.

5. Gaixotasunaren edo istripuaren ondoriozko lizentziak
dirauren bitartean, baja eragin duen gaixotasun edo istripuaren arra-
zoiarekin ezin batera daitekeen jarduerarik eginez gero, delako lizen-
tzia hori duen funtzionarioak ez du inolako ordainsaririk hartuko,
eta diziplinazko erantzukizuna egotziko zaio.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo
bidegabeki luzatzen duen funtzionarioari diziplinazko erantzukizuna
egotziko zaio, beste erantzukizun batzuk baztertu gabe.

46. bis artikulua.—Haurdunaldian arriskua egoteagatik lizentzia

Lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995
Legearen 26. artikuluko 3. paragrafoan jasotako inguruabarra foru
aldundiko edota beraren erakunde autonomiadunetako bateko fun-
tzionario bati egokituz gero, haurdunaldian arriskua egoteagatik
lizentzia emango da, eskubide ekonomiko guztiekin eman ere, eta
foru aldundiak %100era iritsi arte osatuko ditu funtzionarioaren ordain-
sariak.

47. artikulua.—Haurdunaldian eta erditzearen ondoriozko lizentzia

Estatutuaren edo autonomi arautegiaren arabera gai horretan
ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Lizentzia egutegiko 126 egunekoa izango da.

Erditze berean ume bat baino gehiago jaioz gero, lizentzia hori
luzatu egingo da; 20 egun gehiago bigarren seme-alabagatik.

Lizentziaren epe osoa agortu eta gero, osasun egoerak fun-
tzionarioari bere lana normaltasunez egitea eragozten badiu, gai-
xotasunaren ondoriozko baja-egoerara igaroko da, araututako beste
bat ezarri behar zaionean izan ezik; horretarako bete beharreko izai-
pideak bete beharko ditu.

Amak eta aitak lan egiten dutenean, eta egoera hori sinesgarriro
frogatzen badute, amak, amatasunaren ondoriozko lizentziaren epea
hasterakoan, aukera egin ahal izango du, aitak erditzearen osteko
atseden epearen zati jakin bat etenik gabe har dezan, amaren lizen-
tzia erekin batera edo haren ostean, baldin eta aukera hori gauzatu
eta ama berriz ere lanean hasteko bere osasunerako arriskurik ez
badakar, berriro lanean hasteko aurrez ikusitako unean aldi bate-
rako ezintasun egoeran badago ere.

Emakume funtzionarioak Herri Administrazioaren foru diputatuari
edo erakunde autonomiaduneko organo eskudunari eskatu beharko
dio haurdunaldian eta erditzearen ondoriozko lizentzia. Eskaera-
orriarekin batera, ziurtagiri mediko ofiziala aurkeztu behar du, eta
bertan sendagileak egiaztatu behar du emakumea erditu aurreko
garaian dagoela. Eskaera-orrian, gainera, erditu aurretik hartu ez
den denbora metatu nahi duen adierazi behar du emakume fun-
tzionarioak. Gerora, erditze-eguna ere egiaztatu beharko da, ziur-
tagiri mediko ofiziala edo familia-liburua aurkeztuz.

47. bis artikulua.—Bularra emateko lizentzia

1. Lanean ordubeteko etena egiteko eskubidea izango dute
funtzionarioek, eta eten hori bi zatitan banatu ahal izango dute, bal-
din eta hamabi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko era-
biltzen badute. Nahi izanez gero, eskubide horren ordezkari lana
arrunta ordu batez murrizteko aukera izango da, betiere helburu
berbererako denean.

2. Ezkontide biek lan egiten badute, haietarik batek baka-
rrik baliatu ahal izango du eskubide hau.

3. Funtzionarioek bi aukera hauek izango dituzte: aurreko lerro-
aldean aipaturiko lizentzia erabiltzea ala bularra emateko orduak

A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfer-
medad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos
idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural
de trabajo efectivo.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente
laboral, la Diputación Foral de Bizkaia o los Organismos Autóno-
mos proporcionarán en todos los casos, los oportunos auxilios eco-
nómicos complementarios hasta completar las citadas retribucio-
nes en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios
de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o
accidente el funcionario o funcionaria que la viniera disfrutando se
dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad
o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna
e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El funcionario o funcionaria que prolongue voluntaria o inus-
tificadamente el estado de enfermedad o accidente, con indepen-
dencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en res-
ponsabilidad disciplinaria.

Artículo 46, bis.—Licencia por riesgo en el embarazo

Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo
26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de ries-
gos laborales, afectase a una funcionaria de la Diputación Foral y
sus Organismos Autónomos se concederá licencia por riesgo durante
el embarazo con plenitud de derechos económicos, completando
la Diputación Foral hasta el 100%.

Artículo 47.—Licencia por gestación y alumbramiento

A la legislación aplicable en la materia por el Estatuto o nor-
mativa autonómica se le añadirán las siguientes especificaciones:

La duración de la licencia será de 126 días naturales.

En caso de parto múltiple la ampliación de la licencia por el/la
segundo/a hijo/a será de 20 días.

Si una vez agotado el período total de la licencia la funciona-
ria presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorpora-
ción al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de
baja por enfermedad, salvo que deba ser otra regulada, debiendo
observar al efecto los trámites preceptivos.

En el caso previsto de que la madre y el padre trabajen y así
lo justificasen fehacientemente, aquella al iniciarse el período de
licencia por maternidad, podrá optar porque 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 incorpo-
ración al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud, pero
aunque en el momento previsto para la reincorporación ésta se
encuentre en situación de incapacidad temporal.

La licencia por gestación y alumbramiento deberá ser solici-
tada por la funcionaria al/a Diputado/a Foral de Administración Pública
u Organismo competente de los Organismos Autónomos, acompañando
a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que
se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la funciona-
ria se halla en el período antes del parto, expresando en dicha ins-
tancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo.
Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado
médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que
tuvo lugar el alumbramiento.

Artículo 47 bis.—Licencia por lactancia

1. El personal funcionario tendrá derecho a una pausa de una
hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la
destine a la lactancia de su hijo/a menor de doce meses. Se podrá
sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo
normal en una hora con la misma finalidad.

2. Cuando ambos cónyuges trabajen solamente uno de ellos
podrá ejercitar éste derecho.

3. El personal funcionario podrá optar por hacer uso de la
licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas

metatzea. Azken hau aukeratzuz gero, hartzeko dauden ordu guztiak egunez egun zenbatuko dira, funtzionarioaren egutegiaren arabera; edozelan ere, orduak metatzuz gero, gutxienez hil bati dagoz-kionak metatu behar dira.

48. artikulua.—*Aitatasun-lizentzia*

Estatutuaren edo autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Lizentzia egutegiko 21 egunekoa izango da, umea jaiotzen den egunetik aurrera. Iraupen hau 2007ko martxoaren 24tik aurrera ezarri ahal izango da.

Jaiotzaren ondorioz amaren nahiz semearen edo alabaren osasun egoeran arazorik sortuz gero, edo haurra alta funtzionarioaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago jaioz gero, aurreko para-grafoan adierazitako lizentzia-epea egutegiko beste bi egunez luzatzeko eskubidea izango du aitak, kasu bietan.

49. artikulua.—*Haurra adoptatu edo famillan hartzeagatik lizentzia*

Estatutuaren edo autonomi arautegiaren arabera gai horretan ezarri beharreko legeriari honako zehaztapen hauek gehituko zaizkio:

Adopzioa atzerrian egiten bada, eta nahitaez langileak berak bertara joan behar badu eta inguruabar hori behar bezala egiaztatzen bada, adopzioagatik lizentzia-epearen barruan sartuko da horretarako behar den denbora. Epe horretako lizentzia hartu ahal izateko, adopzioa benetan egin behar da; bestela, denbora hori enpleguaren kontura eta pentzura hartuko da.

50. artikulua.—*Norberaren edo senideen ezkontzaren, edota izatezko bikoteen bizikidetzaren edo eraketaren ondoriozko lizentzia*

1. Norberaren ezkontzaren ondorioz, edo izatezko bikoteen bizikidetzaren edo eraketaren ondorioz, 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek. Egunko ezkontza, bizikidetzaren edo eraketa-egunaren aurretik edo haren ostean hartu ahal izango dira, baina betiere egun hori barruan delarik. Horrez gain, oporrekín batu ahal izango dira, etenik egin gabe.

2. Funtzionarioek bizikidetzaren egonkorra hasteagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik artikuluko honetan aurreikusitako lizentzia hartuz gero, bizilekua duten udalerriko udalak luzaturiko bizikidetzaren ziurtagiria edo izatezko Bikoteen Erregistroko inskripzioaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute interesdunek, hurrenez hurren, lizentziaz geroko bi hilabeteen barruan betiere. Arrazoi honengatik ezin izango da beste lizentziarik eman lau urteko epearen barruan.

3. Funtzionarioaren gurasoak, aita-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, ilobak edo aitona-amonak ezkontzen direnean, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du funtzionarioak, ezkontza-egunean bertan, hain zuzen ere, eta ezkontza funtzionarioaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago egiten bada, 3 egun naturalekoa izango da lizentzia.

51. artikulua.—*Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatik lizentzia*

1. Funtzionarioek kontzeptu honengatik ondoko lizentzia-epe hauek har ditzakete:

- Ondoz ondoko 5 lanegun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben heriotzarengatik; ondoz ondoko 3 lanegun, aitona-amonen, iloben eta neba-arreben heriotzarengatik, baita maila bereko ezkontza bidezko ahaideen, aita-amaginarreben eta suhi-errainen heriotzarengatik ere. Halaber, senide urrunagoen heriotzarengatik ere hartu ahal izango dira, hildako senidea funtzionarioarekin bizi izan bada.

Egun horiek heriotza-egunean bertan edo biharamunean hasita hartu beharko dira.

- *Senideen gaixotasun larriarengatik:*

Ondoz ondoko edo arteko 5 egun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik, gaixotasuna frogaturik.

de lactancia, computándose día a día, según su calendario, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

Artículo 48.—*Licencia por paternidad*

A la legislación aplicable en la materia por el Estatuto o normativa autonómica se le añadirán las siguientes especificaciones:

La licencia tendrá una duración de 21 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, siendo de aplicación la misma a partir del 24 de marzo de 2007.

Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o si tuviera lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre funcionario, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días naturales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 49.—*Licencia por adopción o acogimiento*

A la legislación aplicable en la materia por el Estatuto o normativa de autonomía se le añadirán las siguientes especificaciones:

En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

Artículo 50.—*Licencia por matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho*

1. Por razón de matrimonio propio, convivencia o constitución de parejas de hecho, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Cuando un funcionario o funcionaria disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, o constitución de pareja de hecho, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados tengan establecida su residencia, o certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho respectivamente. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padre/madre, padre/madre político/a, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal funcionario, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del personal funcionario.

Artículo 51.—*Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes*

1. La licencia a que tiene derecho el personal funcionario por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

- Por fallecimiento de parientes: 5 días laborables consecutivos por fallecimiento de padre/madre, del/la cónyuge e hijos/as; 3 días laborables consecutivos por el fallecimiento de, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, extensivo a los parientes políticos del mismo grado, así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as. Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.

El disfrute deberá iniciarse en el propio día del fallecimiento o bien el día inmediatamente posterior.

- *Por enfermedad grave de parientes:*

5 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de padre/madre, cónyuge e hijos/as.

Ondoz ondoko edo artekako 2 egun, aiton-amonen, lloben eta neba-arreben, edota maila bereko ezkontza bidezko ahaldien, aita-amaginarreben eta suhi-errainen gaixotasun larriagatik, gaixotasuna frogaturik.

Halaber, senide urrunagoen kasuan ere hartu ahal izango da, senide horiek langilearekin bizi badira.

Senideen gaixotasun larria gertatu eta frogatzen denean, langileek iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute, lehenengo lizentzia amaitu eta ondoz ondoko 30 egun igaro ondoren, baina kasu honetan ez zaie aplikatuko ohiko bizilekutik urrun gertatzeagatik luzaipena.

Salbuespenezko egoeretan, eta dagokion osasun zerbitzuak behar bezala egiaztatuz, gertaera eragile berdinagatik lizentzia kopurua handitzeko aukera aztertuko da, banan-banan.

Aurrekoari dagokionez, osasun zerbitzuek halakotzat jotakoa hartuko da gaixotasun larritzat.

Senideen gaixotasun larriagatik lizentzia-egunak ondoz ondokoak edo artekakoak izango dira, eta lehenengo lizentzia-egunetik azkenera ezin dira hamalau egun natural baino gehiago igaro. Lansaio normalizatutzat hartuko dira 8 ordu gorabehera.

2. Aipaturiko lizentzia-epeak beste 2 egun naturalez luzatuko dira, lizentziaren arrazoi diren egitateak funtzionarioaren ohiko bizilekutik 150 km-tara baino gehiagotara gertatzen badira.

51. bis artikulua.—*Senidea edo bizilaguna gaixotasunagatik edo istripu oso larriagatik zaintzeko edota gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko lizentzia*

— Salbuespenez, senide edo funtzionarioarekin bizi den pertsonaren gaixotasun edo istripu larria dagoenean eta beste pertsona edo erakunde batek eman ezin duen arreta behar dutenean, 15 eguneko baimena hartu ahal izango da, ordainsariaren %100 jasoz eta luzatzeko aukerarekin, betiere gainerako baimen guztiak erabili baditu.

— Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak laguntzeko: Mugitzeko arazorik edota medikuaren txostenak egiaztatutako gaixotasun larri kronikoa duela eta, odol-ahaidetasun edo senidetatasunaren bigarren gradurainoko ahaide bat (edo urrunagoko gradukoa, funtzionarioarekin bizi bada) lagundu edo zaindu behar duten langileek urtean berrogeita hamar orduko baimen ordaindua hartu ahal izango dute gehienez. Oro har, ordu kreditu honetatik gehienez bi ordu erabili ahal izango dira egunean, eta lanerako sarrera edo irteera batekin bat eginez hartu beharko dira.

52. artikulua.—*Adingabeak edo gorputz- nahiz adimen-urrituak zaintzeko lizentzia*

1. Legezko zaintza dela eta, funtzionario batek sei urtetik behe-rako adingabekorik edo jarduera ordaindurik egiten ez duen gorputz- nahiz adimen-urriturik zuzen-zuzenean bere ardurapean badu, lansaioa heren bat edo erdia murrizteko eskubidea izango du, ordainsari guztiak ere proportzioz murrizturik, hiru urtekoak barne. Legezko zaintza dela eta, lansaioaren murrizketa onartuz gero, murrizturiko ordutegi horren barruan ezin izango da beste inolako jarduerarik egin, ez ordaindurik ez ordaindu gabekorik.

2. Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzen-zuzenean zaindu behar duenak, odol-ahaidetasun edo senidetatasunaren bigarren graduraino, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik delako senide hori bere kabuz bizitzeko gauza ez bada eta jarduera ordaindurik egiten ez badu. Lansaio murrizketa norbanakoaren eskubidea da; hala ere, bi langilek edo gehiagok eskubide hori subjektu beragatik sortzen badute, eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango da jardunbide arrazoi justifikatuengatik.

3. Behar bezala justifikatzen diren kasuetan, funtzionarioaren aita, ama edo ezkontidea ezin du fisiko edo psikikoa bada, eta funtzionarioarekin batera bizi bada, lansaioa murriztu ahal izango zaio delako funtzionarioari, aurreko paragrafoan adierazitako baldintzetan.

2 días consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as; extensivo a los parientes políticos del mismo grado así como padre/madre político/a e hijos/as políticos/as.

Asimismo, se posibilitará la ampliación a familiares de grado más lejano si mediara convivencia.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal funcionario tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

En casos realmente excepcionales y debidamente acreditados por el correspondiente Servicio Médico, se analizará individualmente la posibilidad de incrementar el número de licencias por el mismo hecho causante.

A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

Los días de licencia por enfermedad grave de parientes serán consecutivos o alternos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último. Se entienden como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del personal funcionario.

Artículo 51.bis.—*Licencia para la atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad*

— De carácter excepcional para supuestos de enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que convivan con el funcionario o funcionaria y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución siempre que haya agotado los otros permisos, con una duración de hasta 15 días al 100% de sus retribuciones y con posibilidad de prórroga.

— 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 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 52.—*Licencia por cuidado de menores o personas con disminución física o psíquica*

1. El personal funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a una persona con disminución física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual, no obstante si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

3. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del/la cónyuge, padre o madre, que convivan con el funcionario o funcionaria, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

4. Legezko zaintza dela eta, funtzionario batek 6 urtetik 11 urtera (biak barne) bitarteko adingabekorik zuzen-zuzenean bere ardurapean badu, bosten bat (1/5), heren bat (1/3) edo erdia (1/2) murriztu ahal izango du lansaioa, baldin eta zerbitzuaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu. Lansaioa murriztuz gero, ordainsarien kontzeptu guztiak ere proportzioz murriztuko dira.

5. Aurreko erroaldean aipaturiko lansaio arruntaren bosten bateko murrizketa (1/5), baldintza berdinetan, ondoko kasu hauek ere aplikatu ahal izango da: legeko zaintza dela eta, 6 urtetik beherako adingabekorik zuzen-zuzenean beren ardurapean duten funtzionarioen kasuan; bizikidetzagatik, jarduera ordaindurik egiten ez duen ezindu psikiko edo sentimenezkorik beren ardurapean duten funtzionarioen kasuan, eta gaixotasun larri iraunkorra duen seniderik beren ardurapean duten funtzionarioen kasuan, senide hori delako funtzionarioarekin batera bizi bada.

53. artikulua.—*Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia*

Ohiko bizilekua aldatu eta beste etxebizitza batera joateagatik, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du funtzionarioak.

54. artikulua.—*Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia*

1. Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonalak betetzeko, behar den denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, baldin eta ezinezkoa bada eginbeharrok lan orduek kanpo betetzea.

2. Akordioari dagokionez, ondoko hauek hartuko dira nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat:

a) NANA, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroen ziurtagiriak luzatu eta berritzea.

b) Epaitegien, polizia-etxeen, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, berrikuspen militarrek eta armen berrikuspenak.

c) Zinegotzi, diputatu, Batzar Nagusietako kide edo parlamentari hautetsi lege, partaide diren gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko paragrafoaren c) idatz-zatian aipatutako eginbeharrek betetzeagatik, egin beharreko lan guztia egitea ezinezkoa bada eta ezintasun hori hiru hilabeteko epean egin beharreko lanorduen %20tik gorakoa bada, ukituriko funtzionarioa zerbitzu berezien egoerara igaro ahal izango da, horretarako eskaera eginez gero. Eginbehar edo kargu horiek betetzeagatik, funtzionarioak kalte-ordainik edo saririk jasotzen badu, bere erakundean dagozkion ordainsarietatik deskontatuko dira kalte-ordain eta sariok.

55. artikulua.—*Ordezkaritza sindikala edo langile-ordezkaritza betetzeko lizentzia*

1. Ordezkaritza sindikalean edo langileak ordezkatzeko eginkizunetan diharduten funtzionarioek ondoko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute:

a) Atal sindikal bakoitzeko eskuorde sindikal batek (1) edo hiruk (3) abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan xedatutakoaren arabera bidezkoa zer den, eskubidea izango dute beren hileko lansaioetik 40 ordu sindikal hartzeko, betiere sindikatuko lanak egiteko, eta ordu horiengatik ez zaizkie ezertxo ere urrituko dagozkien ordainsariak.

Era berean, funtzionario guztien %10eko afiliazioa dutela sinestari eta zalantzarik gabe egiaztatzen duten atal sindikalean, abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan aipatu bezala, eskuordeek eskubidea izango dute beren hileko lansaioetik 10 ordu sindikal hartzeko, betiere sindikatuko lanak egiteko, eta ordu horiengatik ez zaizkie ezertxo ere urrituko dagozkien ordainsariak. Hortik gora, afiliazioaren %10eko bakoitzeko, beste eskuorde sindikal bat izendatu ahal izango dute atalok, eta horrek ere eskubidea izango du hilean 10 ordu sindikal hartzeko.

4. El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor con edad comprendida entre 6 y 11 años —ambos incluidos—, podrá reducir la jornada ordinaria de trabajo en un quinto (1/5), en un tercio (1/3) o en la mitad (1/2) de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

5. La reducción de un quinto (1/5) de la jornada ordinaria a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, se hará extensiva, en idénticas condiciones, para el personal que por, razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de 6 años o, por razones de convivencia, tenga a su cargo persona con discapacidad, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida o, familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo.

Artículo 53.—*Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual*

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un funcionario o funcionaria, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Artículo 54.—*Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal*

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal funcionario tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.

c) La asistencia a las reuniones de los Organos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal/a Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a.

3. Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá pasar el funcionario o funcionaria afectado a la situación de servicios especiales si así lo solicita. En el caso de que el personal funcionario por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

Artículo 55.—*Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal*

1. El personal funcionario que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes licencias:

a) Uno (1) o tres (3) Delegados o Delegadas Sindicales de cada Sección Sindical, según proceda con arreglo a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, tendrán derecho a 40 horas sindicales mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical.

Asimismo, en las Secciones Sindicales que acrediten de forma fehaciente e indubitada que su afiliación es del 10% del número de funcionarios y funcionarias, los Delegados y delegadas de la Sección sindical respectiva, a que se refiere el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, tendrán derecho a 10 horas sindicales mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de la actividad sindical. Además, por cada 10% más de afiliación podrán designar un Delegado Sindical adicional con derecho a 10 horas sindicales mensuales.

b) Langileen Batzordeko kideek hilean 40 ordu hartu ahal izango dituzte beren lan orduetatik, ordainsariak batera murriztu gabe, ordezkaritza-eginkizunak betetzeko. Horrez gain, Langileen Batzordeko buru diharduen batzordekideak hilean beste 15 ordu hartu ahal izango ditu, karguaren eginkizunei heldu ahal izateko. Azaldukoak bi motetako ordu esleipenen kalkulua egitean, kanpoan utziko da Bizkaiko Foru Aldundiko edo beraren erakunde autonomiadunetako argibide batzordeen edo organoen bileretara edo erakunde horiek eragindako bileretara joateko emandako denbora.

c) Hautatuak izan ez diren prebentzioarako eskuordeek hogeita (20) orduko kreditua izango dute hiler, lan arriskuen prebentzioaren arloan dituzten eginkizunak burutzeko.

Halaber, eta eginkizun horiei dagokionez, prestakuntza ikas-tarotara, jardunaldi edo ekitaldietara joateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu ondoren, eta matrikula eta inskripzio gastuak foru aldundiaren eta bere erakunde autonomiadunen kargura izango dira.

2. Dena dela, Negoziazio Mahaia osatzen duten funtzionarioek eskubidea izango dute, bai edizio honetan bai hurrengoetan, negoziazio kolektiboa burutzeak dakartzan bilera guztietara joateko behar den denborarako lizentzia ordaindua hartzeko, bilerak edozein motetakoak direlarik ere; horretarako, gainera, betebeharrak izango dute: hurreneko buruari, aurretiaz eta idatziz, bilera horietara joateren ondoriozko lan absentzien berri ematea.

3. Eskubide sindikalak

125etik gora enplegatu dituzten udaletan bakarrik liberatu ahal izango da zentral sindikal bateko kide bat beste erakunde bateko orduen metaketagatik.

Horri dagokionez, pertsona bat liberatu ahal izateko, 1.350 ordu metatu behar direla erabaki da.

Liberazio eskubidea baliatu ahal izateko, pertsona interesdunak hartarako jakinarazpena aurkeztu beharko dio berak lan egiten duen toki erakundeari, ondoko agiri hauekin batera aurkeztu ere:

1) Bere erakunde sindikalekoak diren eta orduen lagapena egin nahi duten Langileen Batzordeko kideen edo toki erakundetako langile-eskuordeen adierazpena, kasuan kasuko orduak lagatzeko borondatearen berri emango duena.

2) Liberazio eskubidearen eskatzaileari beren ordu kredituak laga nahi dizkioten langileek —direla Langileen Batzordeko kideak, direla langileen eskuordeak— lan egiten duteneko toki erakundeko idazkariak luzaturiko ziurtagiria, non agerraraziko baita, batetik, funtzionariook Langileen Batzordeko kideak edo toki erakunde horretako langileen eskuordeak direla, eta, bestetik, zenbateko ordu kreditua dagokien eta kreditu horretatik zenbat dagoen erabili gabe.

Behin liberazio eskubidea erabiliz gero, ukituriko toki erakundeak horren berri emango die ordu kredituak jarri eta eskubide hori ahalbidetu duten funtzionarioek lan egiten duten erakundeei eta EUEDEi, azken hauek funtzionario lagatzalteei jakinaraz diezaieten. Edonola ere, ordu lagapena bere baldintzei atxikitzen zaien bitartean iraungo du indarrean aipaturiko eskubideak.

Ordu sindikalak hartu ahal izateko, nagusi hierarkikoa behar besteko aurrerapenaz jakitun ipini beharko da, zerbitzugintza publikoa eta bere antolamendua egokiak izan daitezen.

56. artikulua.—Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko lizentzia

1. Funtzionarioek eskubidea dute lanorduen barruan kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko, baldin eta halakoe-tara joatea justifikaturik badago, eta egiten direneko zentroen ordu-tegiak lanorduetatik kanpo joateko aukerarik ematen ez badu.

2. Eskubide hau baliatzeko, funtzionarioek gehienez ere lau orduko epea hartu ahal izango dute hilean.

b) Los/as miembros de la Junta de Personal dispondrán de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Asimismo, el/a miembro de la Junta de Personal que ejerza el cargo de Presidente/a del mismo, podrá disponer de 15 horas mensuales adicionales para atender a dicho cargo. En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la Diputación Foral de Bizkaia o de sus Organismos Autónomos o a reuniones por éstas promovidas.

c) Los delegados y delegadas de Prevención no electos tendrán un crédito de veinte (20) horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materias de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, y en relación con dichas funciones, tendrán derecho a una licencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación en el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de matrícula e inscripción a cargo de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos.

2. En todo caso, el personal funcionario que forme parte de la Mesa de Negociación, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe/a inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

3. Derechos Sindicales

La liberación de un/a miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Ayuntamientos de más de 125 empleados/as de plantilla.

A este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona.

A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Entidad Local en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará.

1) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los y las miembros de la Junta de Personal o Delegados y Delegadas de Personal de Entidades Locales y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.

2) Certificado expedido por el Secretario de cada Entidad Local en la que presten sus servicios los y las miembros de la Junta de Personal o Delegado de Personal dispuestos a ceder sus créditos de horas al/a solicitante del derecho de liberación, en el que habrá de constar la pertenencia del correspondiente personal funcionario a la Junta de Personal o su cargo de Delegado/a de Personal, de dicha Entidad Local y el crédito de horas anual que le pertenezcan y no haya sido aun cedido o utilizado.

Una vez ejercitado el derecho de liberación, la Entidad Local correspondiente lo comunicará a las Entidades en las que preste sus servicios el personal funcionario que hubiese aportado sus créditos de horas para posibilitar el referido derecho y a EUEDE, quienes a su vez lo comunicarán al personal funcionario cedente. En todo caso, el derecho solo se mantendrá mientras la cesión de horas se mantenga en los términos correspondientes.

Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

Artículo 56.—Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

1. El personal funcionario tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. El personal funcionario no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. Aurreko paragrafoan jasotako mugatik salbuesten da eta, beraz, alde batera uzten, osasun zentroetara joatea, medikuaren aginduak hertsaturik joanez gero.

4. Ezkontideari, gurasoei, aita-amaginarrebei, langilearen menpeko nagusiei, seme-alabei eta suhi-errainei sendagilearen kontsultara laguntzeko erabili ahal izango ditu funtzionarioak hilabete bakoitzean sendagilearengana joateko dagozkion lau orduak.

5. Hil beraren barruan langileak berarentzako kontsultaren batera joan behar badu eta goian aipaturiko senideetako baten bati sendagilearen kontsultara lagundu behar badio, lau orduko epe hori luzatu eta sei ordukoa izango da, baina kontzeptu bakoitzeko ordu kopurua ezin izan daiteke lau ordutik gorakoa.

57. artikulua.—Norberak betetzen duen funtzio publiko edo plazarekin zuzenean loturik ez dauden ikasketak zentro publikoetan egiteko lizentzia

Betetzen duten eginkizun edo lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden gaiei buruzko ikasketak egiteko, enplegatu publikoek eskubidea izango dute ikasketetako azken azterketak egiteko lizentzia hartzeko: bi egun natural ikasgai eta ikasturte bakoitzeko; irizpide hori, gehienez ere, bost ikasgai aplikatuko zaie. Ikasgai horietarako, bi egun naturalez luzatuko da lizentzia, baldin eta azterketa horiek azterketa-egilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egiten badira.

Gainerako ikasgaletarako, baldin eta ikasgai gehiagorik badago, langileak eskubidea izango du azken azterketak egiten diren egunean lizentzia hartzeko.

58. artikulua.—Barne sustapeneko ikasketak edo azterketak egiteko lizentzia

1. Betetzen duten funtzio edo postuarekin zuzenean lotutako gaiei buruzko hobekuntza profesionalerako ikasketak egiteko lizentziak eman ahal izango zaizkie funtzionarioei, beti ere prestakuntza-zentroetan onartuak badira.

2. Lizentzia honen iraunaldia, gehienez ere, ikasturte baten parekoa izango da.

3. Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainerako eskubidea sortuko du baimen honek, akordio honen xedapen gehigarrietariko hiru garrenean ezartzen denaren arabera.

4. Lanbide arloko barne sustapeneko probak egiteko lizentzia: lanbide sustapeneko probak Bizkaiko Foru Aldundian edo beraren erakunde autonomiadunetan bertan eginez gero, probak egiteko behar den beste denborarako lizentziak emango dira.

Beste alde batetik, beste administrazioetan egiten diren lanbide sustapeneko probetara joateko aukera emango zaie langileei, betiere eskubidea aurretiaz behar besteko denborarekin aurkeztu bada, beharrezkoa balitz, zerbitzua emango dela bermatzen duten berregituraketak egin ahal izateko.

Horretan erabilitako denbora berreskuratu egin beharko da.

5. Arauotatik salbuetsita dago euskarazko ikastaroetara joatea, gai horretan berriazko arau espezifikoek agintzen baitute.

59. artikulua.—Norberaren arazoetarako lizentzia

Norberaren arazoetarako ematen diren lizentziek ez dute inolako ordainsaririk ekarriko. Gutxienez, 7 egun naturalez iraungo dute lizentziek, baldin eta gutxienez hasiera-eguna baino 15 egun lehenago eskatzen badira, ezinbesteko arrazoirik izan ezik. Baimen honen iraunaldi metatua ezin izan daiteke hiru hilabeteik gorakoa bi urte bakoitzeko. Bizkaiko Foru Aldundiaren egutegi orokorrean onarturikoaren arabera eraenduko da lizentziaren aplikazio praktikoa.

60. artikulua.—Zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuarekin zerikusia duten gertakizun kolektiboetara joateko lizentzia

1. Kongresuetara, ikastaroetara, ikastaldietara, mintegietara, sinposioetara, topaketetara, lehiaketetara, elkarrizketetara,

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

4. El/la funcionario/a puede hacer uso del periodo de cuatro horas mensuales por asistencia al/la médico para el acompañamiento a consultas médicas del/a cónyuge, padre/madre, padre/madre político/a, mayores dependientes, hijos/as e hijos/a políticos/as.

5. En caso de que en un mismo mes el/a funcionario/a deba acudir a consultas propias y asimismo acompañar a consulta médica a alguno de los familiares anteriormente indicados, el periodo de cuatro horas mensuales anteriormente indicado se ampliará hasta seis horas, no pudiendo hacer uso de más de cuatro horas por cada uno de los conceptos.

Artículo 57.—Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o puesto desempeñado, los y las empleados/as públicos tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos finales, a razón de dos días naturales por asignatura y año, criterio este aplicable hasta un máximo de 5 asignaturas. Para estas asignaturas la licencia se ampliará en dos días naturales más, si los exámenes se realizan a más de 150 km., del lugar de residencia del examinado.

Para el resto de asignaturas, si las hubiere, se tendrá derecho a la licencia para concurrir a los exámenes finales durante el día de su celebración.

Artículo 58.—Licencia por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse licencias al personal funcionario que sea admitido a la realización de los mismos en centros de formación.

2. El período de duración de esta licencia, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho a la indemnización por razón de servicio, según se establece en la Disposición Adicional Tercera del presente Acuerdo.

4. Licencia para la realización de pruebas de promoción profesional interna: Para la realización de pruebas de promoción profesional dentro de la Diputación Foral de Bizkaia o de sus Organismos Autónomos, se concederán licencias por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

Por otro lado, se posibilitará la asistencia del personal a la realización de pruebas de promoción profesional en otras Administraciones, siempre que la solicitud sea presentada con suficiente antelación a efectos de posibilitar, en su caso, llevar a cabo las reestructuraciones necesarias que garanticen el mantenimiento de la prestación de servicio.

El tiempo empleado a tal fin deberá ser recuperado.

5. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de Euskera, en cuyo caso se estará a su normativa específica.

Artículo 59.—Licencia por asuntos propios

Las licencias concedidas por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna. La duración mínima será de 7 días naturales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de inicio salvo motivos de fuerza mayor. La duración acumulada de este permiso no podrá exceder de 3 meses cada dos años. La aplicación práctica de la licencia se registrará por lo aprobado en el Calendario General de la Diputación Foral de Bizkaia.

Artículo 60.—Licencia por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

1. Podrán concederse licencias al personal funcionario por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la

hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara eta zientziarekin, teknika-rekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuekin zerikusia duten gainerako gertakizun kolektiboetara joateko lizentziak eman dakizkieke funtzionarioei, gehienez ere urte bakoitzeko hamabost egun naturalez, epe hori zatika daitekeelarik. Edonola ere, atal sindikaletako afiliatuek bost (5) lanegun hartu ahal izango dituzte, zerbitzualdiaren barruan sindikatu gaietarako prestakuntza-ikastaro edo -ikastaldietara, kongresuetara eta kide diren zentral sindikalak antolatutako antzeko jardueretara joateko; horretarako, foru aldundia edo beraren erakunde autonomiaduna jakitun ipini beharko dute, gutxienez lizentzia hartu baino 48 ordu lehenago.

2. Foru aldundiak berak edo beraren erakunde autonomiadunek bultzaturik joanez gero, gertakizunotan erakundearen intereseko gaiak jorratzen direlako, orduan dieta, bidai gastu, egonaldia, inskripzio eta beste kontzeptu batzuentzat kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute funtzionarioek, eta beharturik egongo dira eskuratutako esperientziei eta zerbitzu publikorako interesgarri diren aplikazio praktikoa posibleen buruzko txosten zehatza ahalik eta lasterren egitera.

3. Funtzionario publikoaren ekimen hutsez eskaturiko baimenak ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik sortuko ezela kontzeptuengatik, ezta dieta, bidai sari, egonaldia edo inskripzioengatik ere, gastu guzti-guztiak interesdunaren kontura ordainduko baitira.

V. bis kapitulua

LANEKO BIZITZA ETA FAMILIARENA BATERATZEKO BESTE NEURRI BATZUK

61. artikulua.—Garaia aurreko seme-alaben jaiotza

Seme edo alabaren bat garaia aurretik jaiotzen denean edo erditzearen ondoren ospitalean geratu behar duenean, egunero bi orduz lanetik alde egiteko eskubidea izango dute funtzionarioek, semea edo alaba ospitalean dagoen bitartean.

62. artikulua.—Gizarte Segurantzako kotizazioak

Baja-epea 18 hilabetetik gora luzatuz gero eta Gizarte Segurantzak egoera ebatzi arte, kotizazioak ordaintzeko hitzarmen berezia eratuko da, eta kotizazio horiek foru aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek ordaintzekoak izango dira.

63. artikulua.—Beste batzuk

— Gehienez lau (4) eguneko lizentzia, ordainsarien %50 jasota, 16 urte baino gutxiagoko seme-alabak zaintzeko, gaitxorik daudenean, beti ere familiaren egoeraren arabera beharrezkoa bada eta mediku-ziurtagiria aurkeztuta.

— Lansaioren murrizketa, norberaren gaixotasunagatik, eta beste batzuk

Derrigorrezko erretiroa hartzeko adina betetzeko bost urte baino gutxiago falta duten langileek lansaiora murrizteko aukera izango dute, beraiek eskatuta, betiere zerbitzuan dauden beharrianak horretarako aukera ematen badute.

Lansaioren murrizketa hori gaixotasunaren ondorioz errekuperazio prozesu bat behar duten langileek eskatu eta lortu ahal izango dute, betiere Zerbitzuaren beharrianak horretarako aukera ematen badute.

Murriztutako lansaiora ezarritako lansaioro korrontearen erdia edo bi herenetakoa izan ahal izango da, langileak aukeratutakoaren arabera, eta dagokion taldeko oinarritzko ordainsariak eta betetzen duen lanpostuari dagozkion lanpostu mailako osagarria eta osagarri berezia batuta sortzen den zenbatekoaren 100eko 60aren eta 100eko 80aren ordainsari baldokidea jasoko du, hurrenez hurren.

Murrizketa hasi baino 10 egun lehenago eskatu beharko da, gutxienez

asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical. En todo caso, el personal afiliado a las Secciones Sindicales dispondrá de cinco (5) días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de las Central Sindical a que pertenezcan, que deberán comunicarlo a Diputación Foral u Organismo Autónomo, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Diputación Foral o sus Organismos Autónomos, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para los mismos, el personal funcionario tendría derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros y vendría obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del Servicio Público.

3. El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del personal funcionario público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del/la interesado/a.

Capítulo V bis

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACION

Artículo 61.—Nacimiento de hijos/as prematuros/as

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados, el personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras se mantenga la hospitalización.

Artículo 62.—Cotizaciones a la Seguridad Social

Superados los 18 meses de baja y hasta que se resuelva su situación por la Seguridad Social, se celebrará un Convenio Especial a efectos del pago de sus cotizaciones, a abonar por la Diputación Foral y OO.AA.

Artículo 63.—Otras

— Licencia de hasta cuatro (4) días con el 50% de las retribuciones para el cuidado, en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares lo hagan preciso y con el correspondiente certificado médico.

— Reducción de Jornada por Enfermedad Propia y otros.

Los/las empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por el personal que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del/de la empleado/a, recibiendo una retribución equivalente al 60 por 100 y 80 por 100, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

Se deberá solicitar con al menos 10 días de antelación a la fecha de inicio.

Bigarren Titulua
FUNTZIONARIOEN ORDAINSARIEN
ARAUBIDEA

64. artikulua

1. Funtzio Publikoari buruzko legerian ezarritakoaren arabera ordainduko zaie funtzionarioei.

2006ko ordainsarien aldean (urte horretako produktibitatea sendotu ondoren, aurreikusi bezala), %2 gehituko dira 2007ko ordainsariak, bai oinarritzko ordainsariak bai osagarriak, aldaezinak, lanpostu mailako osagarria eta osagarri berezia, alegia.

Aurrekoa gorabehera, aparteko soldata bietako bakoitza honenbestekoa izango da 2007an: soldataren hileko bat, hiru tekoak eta enpleguaren hileko lanpostu mailako osagarriaren %100.

Arestian adierazitakoaz gain, funtzionarioen soldata-masak 100eko 1eko igoera izango du, osagarri berezia igotzeko erabiliko dena, astiro-astiro, hurrengo ekitaldietan, osagarriok urtean 14 pagatan (12, ohikoak, eta bi, gehigarriak, ekainean eta abenduan) jasotzeko aukera emango duen osagarri horien egokitzapena lortzeko.

2007. urtean, soldata-masaren %0,60 baino handiagoa izango ez den zenbatekoa erreserbatuko da produktibitatea ordaintzeko. Kopuru hori ordaintzeko, 2007ko ekitaldian emankortasuna neurtzeko bidezko hartzen den sistema erabiliko da.

Produktibitate kontzeptua ordaintzeko poltsa osatzera pasatuko da 2006ko KPI, 2005ekoaren aldean, gehitzen deneko ehunekoaren ondoriozko kopurua. Ordainketa hori, bada, aipaturiko diferentziari loturiko ordainsari bakar batean gauzatuko da.

Illo horretatik, gehienez ordaindu behar den produktibitate bakoitzua 1. eranskinean jasotzen da, eta horri 2. eranskinean jasotako ordainsari bakarra gehitu behar zaio.

2. Horrenbestez, goian ezarritakoaren arabera, eta ondorioak 2007ko urtarilaren 1az geroztik sor daitezzen, funtzionarioen ordainsarien osagaien zenbatekoak zehazteko, ondoko arau hauek aplikatuko dira:

a) Langile hauen oinarritzko ordainsariak eta beraien lanpostuei esleituriko osagarri finko eta aldizkakoak ehuneko bi gehituko dira 2006ko ekitaldirako ezarritako ordainsarien aldean. Hala ere, ordainsari osagarriak moldatu ahal izango dira, beharrezkoa bada, foru aldundiak lanpostu bakoitzarentzat onarturiko baldintzak —zailtasun tekniko bereziari, dedikazioari, erantzukizunari, arriskuari edo nekagarritasunari dagokienez— eta lanpostu bakoitzari esleituriko osagarriak bat datozela bermatzeko. Horrez gain, aparteko soldatez ezarritakoa ere gorde beharko da.

b) Gainerako ordainsari osagarriak, bestetik, adierazitako aldaketa jasango dute 2006ko ekitaldirako ezarritako ordainsarien aldean; hala ere, bestelako aldaketak egin ahal izango dira, foru aldundiaren organo eskudunak onetsiz gero, egitarau bakoitzari esleituriko langile kopurua aldatzearen ondorioz, edota egitarauarentzat ezarritako helburuen lorpen-graduaren arabera nahiz egitarauaren aplikazioaren banan-banako emaitzaren arabera.

c) Bakoitzaren arautegi espezifikoan, foru aldundiaren xedapenetan eta aplikatzeak diren legeetan xedatutakoa beteko da, osagarri pertsonal eta iragankorrak, horien antzekoak diren gainerako ordainsariak eta zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak zehazteko.

3. Nolanahi ere, Bizkaiko Lurralde Historikoaren 2007ko Aurrekontu Orokorre buruzko Foru Arauan ezarritakoa beteko dute funtzionarioen ordainsari osoek.

65. artikulua

Beren erakundean ezarritako lansaio arrunta baino txikiagoa egiten duten funtzionarioei lansaioaren murrizketaren proportziozko ordainsaria bermatuko zaie, murrizketa hori beren eginkizunen edo betetzen duten lanpostuaren izaeragatik, edota banako baimena dutelako egiten bada. Halaber, urteko lansaioa edo lansaioak one-

Título Segundo
DEL REGIMEN DE RETRIBUCIONES
DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Artículo 64

1. El personal funcionario será remunerado de conformidad con lo establecido en la legislación de Función Pública.

Las retribuciones en el año 2007 se incrementarán respecto de las retribuciones del año 2006 (efectuada la consolidación prevista de la productividad de dicho año), en un 2%, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias —de carácter inviable—, como son el complemento de destino y el complemento específico.

Con independencia de lo anterior, las dos pagas extraordinarias durante el año 2007 serán, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios y un 100% del complemento de destino mensual de cada empleado/a.

Adicionalmente a lo previsto anteriormente, la masa salarial del personal funcionario experimentará un incremento del 1 por 100 que se destinará al aumento del complemento específico con el objeto de lograr, progresivamente en sucesivos ejercicios, una acomodación de tales complementos que permita su percepción en 14 pagas al año, doce ordinarias y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.

Durante el año 2007, se reservará para el abono de la productividad una cantidad que no supere el 1,70% de la masa salarial cuyo abono se realizará mediante el sistema de evaluación del rendimiento que corresponda en el ejercicio 2007.

Pasará a formar parte de la bolsa para el abono del concepto de productividad el resultante de la cantidad de porcentaje de incremento en que supere el IPC del 2006 al del 2005, cuyo abono se realizará en una paga única vinculada al diferencial referido.

En tal sentido, la productividad individualizada que como máximo corresponda se incorpora como anexo 1, a la que se añadirá la de la paga única que se incorpora como anexo 2.

2. En consecuencia, y atendiendo lo establecido anteriormente, con efectos de 1 de enero de 2007, las cuantías de los componentes de las retribuciones del personal funcionario serán las derivadas de la aplicación de las siguientes normas:

a) Las retribuciones básicas de dicho personal, así como las complementarias de carácter fijo y periódico asignadas a los puestos de trabajo que desempeñe, experimentarán un dos por ciento de variación respecto de las establecidas para el ejercicio 2006, sin perjuicio, en su caso, de la adecuación de estas últimas cuando sea necesaria para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo que serán aprobadas por la Diputación Foral, y de lo establecido para las pagas extraordinarias.

b) el conjunto de las restantes retribuciones complementarias experimentarán la variación indicada respecto de las establecidas para el ejercicio 2006, sin perjuicio de las modificaciones que se deriven de la variación del número de efectivos asignados a cada programa, del grado de consecución de los objetivos fijados para el mismo y del resultado individual de su aplicación que serán aprobadas por el órgano competente de la Diputación Foral.

c) Los complementos personales y transitorios y demás retribuciones que tengan análogo carácter, así como las indemnizaciones por razón del servicio, se registrarán por su normativa específica por las disposiciones de la Diputación Foral y por lo dispuesto en las Leyes de aplicación.

3. En cualquier caso, las retribuciones íntegras del personal funcionario atenderán a lo establecido por la Norma Foral de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para 2007.

Artículo 65

A aquel personal funcionario que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, preste servicio en jornada de trabajo inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria o normal, se le garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente

tsiz gero, lansaioaren murrizketa onartzeak urteko ordainsariak proportzionalki murriztu beharra ekarriko du banaka edo taldeka lansaioaren murrizketa bat eskatzen duten funtzionarioentzat.

66. artikulua

Langile guztiek eta ordezkari sindikalek ezagutu ahal izango dituzte lanpostu guztiei dagozkien zenbatekoak.

67. artikulua.—*Nominak helbideratzea*

1. Funtzionarioek eskubidea izango dute hartzekoen nominak eta ordainsarien ordainketa beraiek aukeratutako banka erakundearen edo aurrezki kutxen kontu edo libretetan helbideratzeko.

2. Aurreko paragrafoan xedaturikoari dagokionez, beren hartzekoak helbideratu nahi dituzten funtzionarioek idazki bat bidali beharko diote Herri Administrazioaren foru diputatuari edo lanean diharduten erakunde autonomiaduneko organo eskudunari, eta idazki horretan argi eta garbi adieraziko dituzte helbideratzeko agindua eta bankuko kontu korrontearen edo aurrezki kutxako libretaren zenbakia, nominaren eta ordainsarien ordainketa bertara bidera daitezen. Kontu-hartzailetza eta gordailuzaintza zerbitzu eskudunek horretarako behar diren izapideak egingo dituzte.

3. Ezin izango dira funtzionarioen hartzekoak inola ere helbideratu, funtzionarioen beren-beregiko baimen idatzi eta indibiduala izan ezik, banku edota aurrezki-erakunde jakin bat aukeratzeari dagokionez.

Hirugarren Titulua

ERRETIRO PRIMAK, KONTSUMORAKO MAILEGUAK ETA ASEGURUAK

68. artikulua.—*Erretiro aurreratuaren ondoriozko primak*

1. Foru Aldundiko eta beraren erakunde autonomiadunetako funtzionarioek eskubidea izango dute, hurrengo zenbakian agertuko diren zenbatekoen arabera, erretiro aurreratuaren ondoriozko prima hartzeko, baldin eta hurrengo baldintzak betetzen badituzte:

a) Erretiro aurreratu hartzeko eskaera gutxienez 3 hilabete aurrerapenaz egiten bada.

b) Eskubide hori kasuan-kasuan eska daitekeen alde aurreko izapidearen erantzuna ezagutzen denetik zenbaturiko hila-beteko epearen barruan gauzatzen bada.

Erretiroa adina betetzearekin bat ez badator, hilekoen kopurua zehazteari dagokionez, urte eta hilabetetan neurtuko da adina, gora biribilduta.

2. Primaren zenbatekoa hurrengo eskalaren arabera kalkulatu da, betiere urteko ordainsari oso gordini dagokiela eta ordainsari hori hileka hainbanatuz, urteen artean:

ADINA	HILEKOEN KOPURUA
60 urte	21
61 urte	17
62 urte	12
63 urte	9
64 urte	6

3. Halaber, alderdi biak ados agertzen dira pixkanaka ezarritako prestazioen sistema osagarriari eustearekin; horren arabera, foru enplegatu bakoitzak benetan egiten dituen ekarpenen pareko ekarpenak egingo ditu erakundeak.

a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquel personal funcionario que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitara, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

Artículo 66

Las cuantías de cada puesto de trabajo, serán de público conocimiento para todo el personal, así como para los representantes sindicales.

Artículo 67.—*Domiciliación de nóminas*

1. El personal funcionario, tendrá derecho a domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal funcionario interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u Organo competente de los Organismos Autónomos donde preste sus servicios, un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaría, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

3. En ningún caso se podrá efectuar la domiciliación de haberes del personal funcionario sin contar con la autorización expresa, escrita e individual del mismo, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

Título Tercero

PRIMAS DE JUBILACION, PRESTAMOS DE CONSUMO Y SEGUROS

Artículo 68.—*Primas por jubilación anticipada*

1. El personal funcionario de la Diputación Foral y de sus Organismos Autónomos tendrá derecho a una prima de jubilación anticipada, en las cuantías que figuran en el número siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

Cuando la jubilación no coincida con el cumplimiento de edad, a efectos de determinar el número de mensualidades se considerará la edad en años y meses, redondeada en exceso.

2. La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses completos —entre año y año— dicha retribución:

EDAD	NÚMERO MENSUALIDADES
60 años	21
61 años	17
62 años	12
63 años	9
64 años	6

3. Asimismo, ambas partes se muestran de acuerdo en continuar con el sistema complementario de prestaciones implantado de forma gradual con aportaciones de la parte institucional que estarán condicionadas a la efectiva aportación de cada empleado/a foral en la misma cuantía.

69. artikulua.—Kontsumorako malleguak

Funtzionarioek aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, erakundeak egoki iritziz gero, betiere hartarako arrazoi justifikatua eta premia larria daudenean.

1. Aurrerakinen Batza honela eratuko da:

- Herri Administrazioaren Foru Saileko Funtzio Publikoaren zuzendaria edo bere eskuordea.
- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko burua edo atalburu eskuordea.
- Lan Harremanen Ataleko burua.
- Enpresako mediku bat.
- Funtzionarioen izenean, Langileen Batzordeak izendatutako ordezkariak, Bizkaiko Foru Aldundian eta haren erakunde autonomiadunetan egiaztatutako erakunde sindikal bakoitzeko ordezkari bat gutxienez.
- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko enplegatu bat, idazkari jardungo duena.

2. Batzordea, oro har, hilerio bilduko da, aurkeztutako eskabideak aztertzeko, eta, horrez gain, batzordearen aparteko bilerrako deialdia egin ahal izango da, aparteko premia dagoenean eta salbuespenez, egoerak hala egiteko eskatzen duenean edota zentral sindikatariko bik edo Administrazioak berak eskatzen dutenean.

3. A) Gehienez 1.800 euroko hamar hilekori dagozkien aurrerakinak jaso ahal izango dituzte karrerako funtzionarioen plazak betetzen dituzten langileek. Batzordearen iritziazen arabera emango dira hileko horiek, baina horretarako arrazoiak dagoela frogatu beharko da eta alde batera utzi ezinezko beharizana egon behar da; horrez gain, eskatzailearen zerbitzugintza iraupenak aukera eman behar du aurrerakina ezarri-tako epeen barruan itzultzeko.

Jarraian aipatuko direnak joko dira alde batera utzi ezinezko beharizantzat; ondoren hilekoen kopurua eta eskatutako betekizunen zerranda agerraraziko dira:

a) Seme-alaben jaiotza edo adopzioa: bi hilekorena seme edo alaba bakoitzeko.

Eskabidea aurkezteko gehieneko epea sei hilabetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik.

Dokumentazioa: familia-liburuaren, jaiotza-agiriaren edo adopzioa formalizatzen duen ebazpen judizialaren fotokopia.

Nazioarteko adopzioak direnean, aurrerakina adopzioa formalizatu baino lehen jaso ahal izango da. Kasu honetan, espedienteak adoptatuaren jatorrizko herrira bidali izanaren frogagiria eta Gizarte Ekintza Sailaren egokitasun-ziurtagiria aurkeztu beharko dira. Halaber, honakoak ere eskatu ahal izango dira: gastuen frogagiriak, Nazioarteko Adopzioarako Erakunde Laguntzailearekiko zerbitzu-egitearen kontratua, holarik balego, edo Batzordeak beharrezkotzat jotzen duen beste edozein agiri. Gerora, ebazpen judizialaren kopia aurkeztuko da.

b) Ohiko etxebizitzaren eskuraketa: hilekoen kopurua etxebizitzaren prezioaren arabera izango da (pisuaren, garajearen eta trastelekuaren prezioak batzearen emaitza joko da etxebizitzaren prezioztat), hurrengo eskalari jarraituz:

– 210.354,23 eurora arte	10 hilekorena.
– 222.374,47 eurora arte	9 hilekorena.
– 234.394,72 eurora arte	8 hilekorena.
– 246.414,96 eurora arte	7 hilekorena.
– 258.435,20 eurora arte	6 hilekorena.
– 270.455,44 eurora arte	5 hilekorena.
– 282.475,68 eurora arte	4 hilekorena.
– 282.475,68 eurotik gora	3 hilekorena.

Eskabidean etxebizitza ohiko egoitza izateko eskuratu dela agerrarazi beharko da, eta inguruabar hori frogatzeko ondoko hauek

Artículo 69.—Préstamos de consumo

El personal funcionario podrá percibir anticipos que serán concedidos a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria.

1. La Comisión de Concesión de Anticipos queda establecida de la siguiente manera:

- El/la Director/a de Función Pública del Departamento Foral de Administración Pública o persona en quien delegue.
- El/la Jefe/a del Servicio de Gestión de Personal o Jefe/a de Sección en quien delegue.
- El/la Jefe/a de la Sección de Relaciones Laborales.
- Un/a médico/a de empresa.
- Por parte de los/las funcionarios/as, representantes designados/as por la Junta de Personal, al menos uno por cada organización sindical acreditada en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.
- Un/a empleado/a del Servicio de Gestión de Personal, que actuará de Secretario/a.

2. La Comisión se reunirá con carácter general mensualmente, para el estudio de los casos presentados, pudiéndose convocar en casos de extrema urgencia y con carácter excepcional, una sesión extraordinaria cuando la situación lo requiera o cuando lo soliciten las Centrales Sindicales o la parte de la Administración.

3. A) Los/las trabajadores/as que ocupen plazas como funcionarios/as de carrera podrán percibir anticipos de hasta diez mensualidades de 1.800 euros cada una, que serán concedidas a criterio de la Comisión, siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria y siempre que la duración de la prestación de servicios de la persona solicitante permita el reintegro del anticipo dentro de los plazos normalmente establecidos.

Tendrán la consideración de necesidades perentorias las que se indican a continuación y el número de mensualidades y los requisitos exigidos serán los que se señalen:

a) Nacimiento o adopción de hijo/a: Dos mensualidades por hijo/a.

El plazo máximo para la presentación de la solicitud será de seis meses a partir del hecho causante.

Documentación: Fotocopia del Libro de Familia, Partida de Nacimiento o resolución judicial por la que se formaliza la adopción.

En el caso de adopciones internacionales, se podrá disfrutar del anticipo con anterioridad a que se formalice la adopción. En este caso, se deberá aportar Certificado de idoneidad del Departamento Foral de Acción Social y justificante de remisión del expediente al país de origen del adoptado. Asimismo, se podrá reclamar la presentación de justificantes de gastos, contrato de prestación de servicios con la Entidad Colaboradora de Adopción Internacional, si existiera, o cualquier otro documento que la Comisión considere preciso. Posteriormente se aportará copia de la resolución judicial.

b) Adquisición de vivienda habitual: El número de mensualidades será en relación al precio de la vivienda (se entiende por precio de la vivienda la suma del precio del piso, del garaje y del trastero), según la siguiente escala:

– Hasta 210.354,23 euros	10 mensualidades.
– Hasta 222.374,47 euros	9 mensualidades.
– Hasta 234.394,72 euros	8 mensualidades.
– Hasta 246.414,96 euros	7 mensualidades.
– Hasta 258.435,20 euros	6 mensualidades.
– Hasta 270.455,44 euros	5 mensualidades.
– Hasta 282.475,68 euros	4 mensualidades.
– A partir de 282.475,68 euros	3 mensualidades.

En la solicitud deberá mencionarse que la vivienda se adquiere para residencia habitual y tendrá que justificarse con el

aurkeztu beharko dira: salerosketa-kontratua, eskritura, eraikuntzaz arduratzen den profesionalaren zerbitzuen errentamendu kontratua edo obra-zuzendaritzaren amaierako ziurtagiria, Arkitektoen Elkar-goaren bisatuak eta abar.

Eskuraketa salerosketa-kontratu bidez frogatzen denean, kontratuak, erres edo seinale gisa, gutxienez adierazitako prezioaren %5 ordaindu izan dela egiaztatu beharko du, eta interesduinak aurrerakina kobratu eta hurrengo urtearen barruan eskrituraren kopia aurkezteko konpromisoa hartzen duela adierazi beharko du eskabidean.

Ohiko egoitza dela egiaztatzeko, errolda-ziurtagiriak gain, etxebizitzaren benetako okupazioari buruzko udal txostena eskatu ahal izango da, baita zerga-egoitza egiaztatzen duen ziurtagiria, osasun laguntzarako egoitzaren egiaztapena edo batzordeak egokitzen hartzen dituen agiriak beste edozein ere.

Eskabidea aurkezteko gehieneko epea urtebetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik; data horrek, betiere, eskatzailearen lan harremanaren iraunaldiaren barruan izan beharko du. Eskuratuko den etxebizitza eraikuntza-fasean dagoenean eta eraikuntza amaitu bitartean luzatu ahal izango da epe hori, eta ez beste inoiz.

Ohiko etxebizitza eskuratzeko beste aurrerakin bat eskatzeko gutxienezko epea hamar urtekoa izango da, arrazoi beragatik emandako azkenetik zenbatuta. Agiri bidez frogatu beharko da aurretik eskuratutako ohiko etxebizitza saldu izana.

c) Ohiko etxebizitzaren eskuraketa dela eta, banku kredituen kitapena (saldo guztiaarena): hiru hilekorena gehienez.

Behar diren agiriak: banketxearen idazkia, bertan mailegua ohiko etxebizitza erosteko eman zela eta saldo eguneratua agerraraziko direlarik, eta eskatzailearen idazkia, aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan hura kitatu duela frogatzeko konpromisoa adieraziko duena.

d) Etxebizitza artatzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egiteko: zortzi hilekorena gehienez.

Ez da sartzen altzarien eta/edo etxetresna elektrikoaren erosketa.

Dokumentazioa: onartutako fakturak edo aurrekontuak, zenbatekoaren %25 ordainduta daukatenak, bertan obrak eta kontzeptu guztiak dagozkien kopuruak zehaztuko direlarik. Horrekin batera eskatzailearen idazkia aurkeztu beharko da, aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan ordaindutako fakturen jatorrizkoa aurkezteko konpromisoa adieraziko duena.

Eskabide hau aurkezteko epea sei hilabetekoa izango da, gertaera eragileaz geroztik.

e) Antzeko beste inguruabar batzuk, arrazoi justifikatutzat eta alde batera utziezinezko beharizantzak har daitezkeenak: ingurubarraren izaeraren eta bera justifikatzeko dokumentazioaren arabera.

Tratamendu medikuek eragindako gastuen kasuan, ondoko agiri hauek aurkeztu beharko dira: mediku-txostenak, gastuaren aurrekontu onartua, eta aurrerakina jaso eta hurrengo hiru hilabeteen barruan ordaindutako fakturen jatorrizkoa aurkezteko konpromisoa adierazten duen idazkia.

f) Beren-beregiko justifikaziorik gabe: hileko batena.

e) Antzekoak diren eta kalifikazio hori merezi duten beste inguruabar batzuk: ingurubarraren izaeraren eta bera justifikatzeko dokumentazioaren arabera.

3. B) Bitarteko izendapeneko funtzionarioek gehienez ere hiru hilekoren aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, goiko kontzeptuetan adierazitakoaren arabera jaso ere, baldin eta gutxienez urtebeteko antzinatasuna badute eta beren funtzionario harremanen iraupenak aurrerakina itzultzeko aukera ematen badie.

4. Aurrerakina itzultzeko aukeratzen duen epea adierazi beharko du eskatzaileak eskabidean, honako taula honi jarraituz:

contrato de compraventa, escritura, contrato de arrendamiento de servicios del profesional que se encargue de su construcción o certificado final de la dirección de la obra, visados por el Colegio de Arquitectos, etc...

Cuando la adquisición se justifica con el contrato de compraventa, éste tendrá que acreditar el haber abonado, a modo de arras o señal, al menos el 5% del precio que se señala y el/a interesado/a deberá expresar en la solicitud que se compromete a presentar copia de la escritura en el plazo de un año, siguiente al cobro del anticipo.

Para acreditar que se trata de la residencia habitual, podrá solicitarse, además del correspondiente certificado de empadronamiento, informe municipal sobre la ocupación real de la vivienda, certificado en el que se acredite el domicilio fiscal, acreditación del domicilio a efectos de asistencia sanitaria o cualquier otro documento que la Comisión considere oportuno.

El plazo máximo para presentar la solicitud será de un año a partir de la fecha del hecho causante, fecha que siempre deberá estar dentro de la relación laboral del/a solicitante. Este plazo podrá ampliarse, únicamente, en el caso de que la vivienda a adquirir esté en construcción y mientras dure la misma.

El plazo mínimo para solicitar un nuevo anticipo por adquisición de vivienda habitual será de diez años desde la última concesión por igual motivo. Se deberá justificar documentalmente la venta de la vivienda habitual anterior.

c) Cancelación de créditos bancarios (el total del saldo existente), con ocasión de adquisición de vivienda habitual: Hasta tres mensualidades.

Documentación que se precisa: Escrito de la entidad bancaria en el que conste que el préstamo fue concedido para la adquisición de vivienda habitual y el saldo actual, junto con escrito del/a solicitante comprometiéndose a justificar su cancelación en los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

d) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda: Hasta ocho mensualidades.

Se excluye la compra de mobiliario y/o electrodomésticos.

Documentación: Factura o presupuestos aceptados, por los que se haya abonado el 25% del importe, en los que se detallen las obras y cantidades por los distintos conceptos, junto con escrito del/a solicitante comprometiéndose a presentar el original de las facturas abonadas en el plazo de los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

El plazo para presentar la solicitud será de seis meses desde el hecho causante.

e) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan la calificación de causa justificada y necesidad perentoria: Según la naturaleza y documentación que la justifique.

En el caso de gastos por tratamientos médicos, se deberán aportar los correspondientes informes médicos, presupuestos aceptados del gasto y escrito comprometiéndose a presentar el original de las facturas abonadas en el plazo de los tres meses siguientes a la percepción del anticipo.

f) Sin justificación expresa. Una mensualidad.

g) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación: Según la naturaleza y documentación que la justifique.

3. B) Los/las funcionarios/as con nombramiento interino, con antigüedad mínima de un año y siempre que la duración de su relación funcional permita el reintegro, podrán percibir anticipos de hasta tres mensualidades, según se señala en los anteriores conceptos.

4. El/la solicitante deberá hacer constar en su solicitud el plazo de devolución por el que opta según la siguiente tabla:

HILEKOEN KOPURUA	ITZULTZEKO EPEA (HILABETEAK)				NÚMERO DE MENSUALIDADES	PLAZO DE DEVOLUCIÓN (MESES)			
	1. AUKERA	2. AUKERA	3. AUKERA	4. AUKERA		OPCIÓN 1	OPCIÓN 2	OPCIÓN 3	OPCIÓN 4
Bat	12	15	18	36	Una	12	15	18	36
Bi	15	20	25	50	Dos	15	20	25	50
Hiru	20	30	35	70	Tres	20	30	35	70
Lau	30	40	45	90	Cuatro	30	40	45	90
Bost	35	45	55	110	Cinco	35	45	55	110
Sei	40	50	65	130	Seis	40	50	65	130
Zazpi	45	55	75	150	Siete	45	55	75	150
Zortzi	50	60	85	170	Ocho	50	60	85	170
Bederatzi	55	65	95	190	Nueve	55	65	95	190
Hamar	60	70	100	200	Diez	60	70	100	200

Bitarteko funtzionarioek itzultzeko eperik laburrena aukeratu beharko dute derrigorrez.

Harik eta aurrerakina oso-osorik itzuli arte, ezin izango da besterik eman.

Aurrerakin batetik itzuli gabe dagoen zenbatekoa Ogasun eta Finantza Sailean sartuz kitatu arren, ez da eskubiderik edukiko beste bat hartzeko, harik eta lehenengoa itzultzeko ezarrita dagoen epea igaro arte.

Enplegatu batek baja hartzen badu Aldundian, eta aurrerakin bat itzuli gabe badu, aurrerakina kitatu beharko du, hasiera batean, eta, horretarako, falta duen zenbatekoa Ogasun eta Finantza Sailean sartuko du.

70. artikulua.—Biziaren, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilaren aseguru

Funtzionarioek eskubidea izango dute bizi, elbarritasun eta erantzukizun zibileko asegurua estaldura izateko.

1. Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek bizi, elbarritasun eta erantzukizun zibileko aseguru bat kontratatuko dute, beren kargura kontratatu ere, funtzionario guztientzat.

2. Heriotza, elbarritasun iraunkor osoa eta elbarritasun iraunkor absolutua gertatzen direnetan, 47.000 euro izango da asegurutako kapitala.

3. Heriotza edo elbarritasun iraunkor absolutua istripuagatik gertatzen badira, kapital aseguraturua bikoiztu egingo da.

4. Funtzionarioak bere erakundearen baja hartuz gero ordainduko da elbarritasun iraunkor osoaren ondoriozko estaldura.

5. Erakundearentzat burutzen ari diren eginkizunak direla bide eta eginkizun horien garrantziaren arabera, erantzukizun zibilean eror daitezkeen funtzionarioen aldeko erantzukizun zibileko poliza harpidetuko du erakunde bakoitzak, ordezkaritza sindikalari entzun eta gero, eta hitzarmen hau sinatu ostean.

Dena dela, erantzukizun zibileko kontzeptu horrengatik bermatutako arrisku-kapitalak ezin izango du hogeita hamar mila (30.000) euroko gehieneko estaldura bermatua galditu.

Edonola ere, funtzionario jakin batzuentzat, aurreko leerroaldean ezarritakoa baino estaldura handiagoak izanez gero, halakoak mantendu egingo dira, estaldura zabalago horien kostua izoztu, irentsi eta banatzeko eskubidea alde batera utzi gabe.

Lanpostuaren eginkizunak burutzearen ondorioz langileek behar duten babes eta defentsa juridikoa erantzukizun zibileko polizaren barruan sartuko da.

Laugarren Titulua

BARNE IGOERAREN SUSTAPENA

71. artikulua

Funtzionarioak beralena baino goragoko hurrengo taldeko eta beralen talde bereko eskala eta azpieskaletara heldu ahal izango dira barne igoeraren bidez.

Los/las funcionarios/as interinos/as deberá optar obligatoriamente por el plazo de reintegro más breve.

Hasta que no se proceda a la devolución total de un anticipo, no podrá concederse otro.

La cancelación, mediante el ingreso en el Departamento de Hacienda y Finanzas del importe que reste por reintegrar de un anticipo, no dará derecho a percibir otro hasta tanto no transcurra el plazo establecido para el reintegro del primero.

Si un/a empleado/a causa baja en la Diputación y tiene pendiente de reintegrar un anticipo, deberá proceder, en principio, a la cancelación del mismo, ingresando el importe que reste en el Departamento de Hacienda y Finanzas.

Artículo 70.—Seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil

El personal funcionario tendrá derecho a coberturas por seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil

1. La Diputación Foral y sus Organismos Autónomos contratarán a su cargo un seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil, para todo el personal funcionario.

2. El capital asegurado en los supuestos de fallecimiento, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta será de 47.000 euros.

3. Cuando el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta se produzca por accidente se duplicará el capital asegurado.

4. La cobertura por la invalidez permanente total se hará efectiva siempre y cuando el funcionario o funcionaria cause baja en la Entidad respectiva.

5. Cada Entidad, ofida la representación sindical suscribirá a la firma del presente Convenio póliza de responsabilidad civil en favor de aquel personal funcionario que, por el desempeño de sus funciones para su Entidad y en relación a la importancia de las mismas, pueda incurrir en dicho tipo de responsabilidad.

En todo caso, el capital riesgo garantizado por este concepto de responsabilidad civil no podrá superar la cobertura máxima garantizada de treinta mil (30.000) euros.

En cualquier caso, si existieran coberturas mayores que la establecida en el párrafo anterior para trabajadores concretos, se mantendrán estas últimas sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuable del coste de las citadas mayores coberturas.

La póliza de responsabilidad civil incluirá la protección y defensa jurídica de los trabajadores y las trabajadoras, como consecuencia del desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Título Cuarto

DEL FOMENTO DE LA PROMOCION INTERNA

Artículo 71

El personal funcionario podrá acceder, mediante promoción interna, a Escalas y Subescalas del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan o del mismo grupo.

72. artikulua

1. Barne igoerako probetan parte hartu ahal izateko, funtzionarioak jatorrizko eskala edo azpieskalan zerbitzu aktiboko edo zerbitzu berezietako egoeran izan beharko du, eskala edo azpieskala horretan karrerako funtzionario modura bi urteko zerbitzualdia eginda izan beharko du, eta sartu nahi duen eskalan edo azpieskalan sartzeko ezarritako titulazioa eta gainerako betekizunak bete beharko ditu.

2. Kausan kasuko eskalan edo azpieskalan sartzeko delatidian orokorrean ezarritako proba berak galditu beharko dira barne igoeraren bitartez sartzeko. Hala ere, jatorrizko eskala edo azpieskalan sartzeko eskatutako ezagutzak egiaztatzearen diren saioak egiteki salbuetsi ahal izango dira barne igoerako txandan parte hartzen duten hautagaiak.

3. Eskala, azpieskala eta mota bereko hiru plaza hutsetarik bat utzi beharko da barne igoerako txandarako, salbuespeneko kasuetan izan ezik.

4. Barne igoera bultzatuko da giza baliabideak berrantolatuta eta hobeto aprobetxatzeko neurri gisa. Ondore horretarako, negoziatioak egin ondoren, ezaugarriak eta funtzioak kontuan hartuta, bidezkoa den arloetan sustapen hori erabiliz beteko diren plazak ezarriko dira.

5. Artikulu honen lehengo paragrafoetan aurreikusita ez dagoen guztirako, Funtzio Publikoari buruz indarrean dagoen legerian xedatutakoa izango da aginduzko.

Bosgarren Titulua

**SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEETAKO FUNTZIONARIOEN
ETA PREBENTZIOKO ESKUORDEEN OSASUNA,
ETA JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI
ETA ARRISKUTSUAK**

I. kapitulua**SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK****73. artikulua.—Eskubideak eta betebeharrak**

Segurtasun eta Osasun Batzordeak izendatuko dira, lantokian segurtasuna eta osasunaren arloan babes eraginkorra eskaintzeko.

1. Foru administrazioak eta bere erakunde autonomiadunek prebentziorako zerbitzu bat eratuko dute.

Halaber, erakunde sindikalekin kontsultak egin ondoren, zer nolako prebentzio zerbitzua eratu edo hitzartu behar den zehaztuko dute, laneko arriskuen prebentzioaren betebeharra betetzeko.

2. Langileen Batzordeetako kideei eta sindikatuetakako eskuordeei langile prebentzioaren arloan kontsultak egitea eta esku hartzea, betiere Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman zaizkion ahalmenei kalterik egin gabe.

74. artikulua.—Segurtasun eta osasun batzordeak

1. Herri erakundeetan, era erregularrean eta aldiro, arriskuen prebentziorako plan, egitarau eta ebaluazioen proposamenak eta kontsultak egiteko den kide anitzeko partaidetza-organismo paritarioa da Segurtasun eta Osasun Batzordea.

2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da foru administrazioaren eta beraren erakunde autonomiadunen zerbitzura dauden langileen esparruan; organismo horretan hala langile funtzionarioen nola lan-kontratuko langileen ordezkariak integratzea sustatuko da.

Sindikatuak eta administrazioak osatuko dute batzordea, erdi bana. Sindikatuen ordezkari izango diren kideen hautaketa proporzionaltasun printzipioaren arabera egingo da eta arloan ordezkari nahiak duten sindikatu guztiak egongo direla bermatuko da.

Artículo 72

1. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la Escala o Subescala de procedencia, haber completado dos años de servicios en la misma como funcionario/a de carrera y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos para el acceso a la Escala o Subescala a la que aspire a ingresar.

2. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general a la Escala o Subescala de que se trate. No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la Escala o subescala de procedencia.

3. Se reservará al turno de promoción interna, una plaza de cada tres plazas vacantes de la misma Escala, Subescala y Clase, salvo casos excepcionales.

4. Se fomentará la promoción interna como medida de reordenación y mejor aprovechamiento de los recursos humanos. A tal fin, se determinarán, previa negociación, las plazas que sean susceptibles de promoción en aquellas áreas donde sea procedente por las características y funciones de las mismas.

5. En todo lo no previsto en los apartados anteriores de éste artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación de Función Pública vigente.

Título Quinto

**SALUD DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LOS COMITÉS
DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS
Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN
Y LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS**

Capítulo I**DE LOS COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD****Artículo 73.—Derechos y obligaciones**

Se designarán Comités de Seguridad y Salud, con la finalidad de proporcionar una eficaz protección en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

1. La Administración Foral y sus respectivos Organismos Autónomos constituirán un servicio de prevención.

Asimismo determinarán, previa consulta con las Organizaciones Sindicales el tipo de servicio de prevención que daba constituirse o concertarse, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

2. A los y las miembros 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 74.—Comités de seguridad y salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Públicos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del personal al servicio de la Administración Foral y de sus respectivos Organismos Autónomos, promoviéndose la integración de la representación del personal funcionario y laboral en un mismo órgano.

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

75. artikulua.—Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak ondoko eskumen hauek izango ditu:

a) Enpresako arriskuen prebentziorako planak eta programak egin, abian jarri eta ebaluatzen direnean esku-hartzea. Horretarako, horren barruan, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, eztabaidatu egingo dira plangintzari, lanaren antolakuntzari eta teknologia berrien ezarpenari buruzko proiektuak, babesteko eta prebentziorako jardueren antolakuntza eta garapena, eta prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektua eta antolamendua.

b) Arriskuen prebentzio eraginkorrerako metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, eta enpresari baldintzak hobetzeko eta egun dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak egitea.

2. Eskumen horiek erabiltzerakoan, Segurtasun eta Osasun Batzordeak ondoko ahalmenak izango ditu:

a) Lanlekuan arriskuen prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzea, ondore horretarako egokitzat jotzen dituen bisitaldiak eginez.

b) Bere eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren laneko baldintzei buruzko dokumentu eta txosten guztien berri izatea, baita, hala denean, Prebentziorako Zerbitzuak egin dituenak ere.

c) Langileen osasun edo osotasun fisikoan gertatu diren kalteak ezagutzea eta aztertzea, horien arrazoiak neurtzeko eta bidezkoak diren prebentziozko neurriak proposatzeko.

d) Prebentziorako zerbitzuaren urteroko memoria eta programazioa ezagutzea eta horri buruzko txostena egitea.

76. artikulua.—Prebentziorako eskuordeak

1. Prebentziorako eskuordeek funtzionarioak ordezkatzeko, lanean dauden arriskuen prebentzioaren arloan betebeharrak bete behar dituztelarik.

2. Prebentziorako eskuorde izan daitezke, langileen ordezkari edo sindikatuak eskuorde izan ez arren, foru administrazioaren edo beraren erakunde autonomiadunen barruan ordezkariak duten sindikatuak izendatzen dituzten funtzionario publikoak, indarrean dagoen legerian ezarri den kopuruarekin bat etorriz.

3. Prebentziorako eskuordeek laneko arriskuen prebentzioaren arloko betebeharrak egiten ematen duten denbora ordezkarietako funtzioak betetzeko denboratzat joko da, aplikatu beharreko legerian aurreikusi, eta hilerio ematen diren ordu ordainduen kredituaren erabilerrari dagokionez. Hori guztia gorabehera, benetako lan-denboratzat joko dira beti, aipaturiko ordutegi-kreditu horri egotzi gabe, Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerak edo Administrazioak arriskuen prebentzioaren arloan dei ditzakeen gainerako guztiak.

4. Administrazioak prebentzioaren arloan beharrezkoak diren bitartekoak eta prestakuntza eman behar dizkie prebentziorako eskuordeei. Prestakuntza ematen den denbora hori lan-denboratzat joko da, ondore guztietarako.

77. artikulua.—Prebentziorako eskuordeen eskumenak eta ahalmenak

Ondoko hauek dira prebentziorako eskuordeen eskumenak:

a) Administrazioarekin lankidetzan aritzea prebentzioaren arloko jarduna hobetzeko.

b) Lan arriskuen prebentzioari buruzko arautegia beteazterakoan, funtzionarioen lankidetzak sustatzea eta bultzatzea.

Administrazioaren kontsultei erantzutea, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 33. artikuluan adierazi diren erabakiak beteazterari ekin aurretik.

Artículo 75.—Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los y las trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 76.—Delegados y delegadas de Prevención

1. Los delegados y las delegadas de Prevención son los y las representantes del personal funcionario con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Podrán ser Delegados y Delegadas de Prevención aquel personal funcionario público que aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados y delegadas sindicales, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en la Administración Foral y en sus Organismo Autónomos, de conformidad con el número establecido en la legislación vigente.

3. El tiempo utilizado por los Delegados y las 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. 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.

4. La administración deberá proporcionar a los Delegados y las 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 77.—Competencias y facultades de los Delegados y las Delegadas de Prevención

Son competencias de los Delegados y las Delegadas de Prevención:

a) Colaborar con la Administración en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal funcionario en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por la Administración con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

78. artikulua

Batzordeek edo azpibatzordeek beren kideen gehiengo osoz hartutako erabakiak agintari edo organo eskudunari proposatuko zaizkio, eta organo horrek arauak emango ditu, erabakiok eragin-kortasunez bete daitezzen.

Erabaki horiek presazko izaera berezia edukiko dute, enplegatu publiko baten osasunaren edo osotasun fisikoa premiaz gordetzeari buruzkoak badira, eta, kasu horretan, agintari edo organo eskudunak beharrezko arauak emango ditu, erabakiak unean-unean eta berehala bete daitezzen.

79. artikulua

Batzorde edo azpibatzordeek, bertaratutako kideek aho batez hitzartuta, segurtasun eta osasunari buruzko neurrien ezagatik, berehalako istripu bat edo osasunaren kalte larria sortaraz lezaketen lan jarduerak berehala etetea erabaki ahal izango dute, ezein enplegatu ezingo dela baldintza horietan lan egitera behartua izan, ingurubarrak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

80. artikulua

Segurtasun eta Osasun Batzorde edo Azpibatzordeetako kideek beren egitekoa betetzen ematen duten denbora, ondorio guztietarako, lana arruntaren barruko denboratzat joko da, baina, denbora modu horretara erabiltzeko, beren hurreneko nagusiaren baimena izan beharko dute.

II. kapitulua**JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK****81. artikulua.—Kontzeptua**

Funtzionarioek, beren eginkizuna betetzean, egiten dituzten jarduerak nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat katalogatuko dira, baldin eta egoera toxikoetan edo oso nekagarri edo arriskutsuetan burutzen badira, nahiz eta jarduera horiek betetzea langile horien bete-beharren egiteari berari dagozkionak izan.

82. artikulua.—Jarduera nekagarriak

Ondoko jarduera hauek sailkatuko dira nekagarritzat: burutzean zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, suspentsioko hautsengatik edo bestelako substantziengatik nekea sortzen dutenak, baita, etengabe burutzearen ondorioz, gainzama eta osotasun fisikoa nahiz psikikorako arriskua sor ditzaketen jarduerak ere, hala nola jarrera ez-erosoetako lan iraunkorra, zamak etengabe altxatzea edota bortxazko mugimenduak.

83. artikulua.—Jarduera toxikoak

Toxikotzat sailkatuko dira giza osasunerako kaltegarri gertatzen diren ekoizkinen jariatzena edo isurketa sorrazten duten jarduerak.

84. artikulua.—Jarduera arriskutsuak

Ondoko jarduera hauek joko dira arriskutsutzat: leherketa, erre-gai, erradiazio edo antzekoengatik, pertsonentzat edo ondasunentzat arrisku larriak sor ditzaketen ekoizkinak fabrikatzea, erabiltzea, saltzea edo biltzea, baita berehalako lesio fisikoa sorraz dezaketen jarduerak ere.

85. artikulua

Edonola ere, segurtasun eta osasunari buruzko neurri egokiak jarri, goian aipatutako nekagarritasun, toxikotasun edo arriskugarritasun egoerak konpontzeko ahaleginak egingo dira.

Adierazitako jarduera horiek dakartzaten arriskuak antzeman, ezabatu edo, kasu kasu, murrizteko, lanpostu guztien arriskuen ebaluazioa egingo da, eta ebaluazio horien ondoriozko neurriak ezarriko dira.

Artículo 78

Las decisiones adoptadas unánimemente por los Comités o Subcomités por mayoría absoluta de sus miembros serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

Tales decisiones tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún/a empleado/a público y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 79

Los Comités o Subcomités, por unanimidad de los y las miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad y salud, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún/a empleado/a ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Artículo 80

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los y las miembros de los Comités o Subcomités de Seguridad y Salud en el trabajo, serán considerados, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo contar para tal utilización del tiempo con el permiso del/la correspondiente jefe/a inmediato.

Capítulo II**ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS****Artículo 81.—Conceptuación**

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal funcionario, tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dicho personal.

Artículo 82.—Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 83.—Actividades tóxicas

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 84.—Actividades peligrosas

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 85

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Al objeto de detectar, eliminar o en su caso reducir los riesgos derivados de las actividades citadas se realizará la evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo y se implantarán las medidas de ella derivadas.

86. artikulua

Foru aldundiak edo bere erakunde autonomiadunek esleituak dituzte toxikotasun edo nekagarritasun nahiz arrisku bereziko ego-eretan buruturiko lanen ondoriozko ordainsariak, lanpostu bakoitzari dagokion osagarri berezia finkatuera.

87. artikulua

Jatorrian toxikotzat edo bereziki nekagarritzat edo arriskutsutzat hartzen diren jarduerak burutzean, segurtasun eta osasun baldintzak aldatuz gero, orduan sailkapen horiek berriro ikusi beharko dira, katalogazio hori ken daitekeelarik, baldin eta horretarako ezarri diren neurriak egoki gertatzen badira.

Lanak erator ditzakeen gaixotasun nahiz istripu arriskuen prebentziorako beharrezkoak diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete foru aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek ordenagailuko terminal, pantaila eta abarren aurrean zerbitzuak egiten dituzten funtzionarioei, jarraian azalduko diren puntuok betez:

1. Burutzen duten lanagatik bistartzeko pantailak erabili behar dituzten langileek eskubidea izango dute medikuek aurretik azterketa egin diezaieten, pantailarekin lanean hasi aurretik, baita urtero osasun azterketa izateko ere, eta azterketa horietan arreta berezia emango zaio ikusmen, mugikortasun eta psikologia arazoak detektatzeari.

2. Segurtasun eta Osasun Batzordeak bistartzeko pantailak erabiltzen diren lanpostuen kokapena zainduko du eta bereziki haien faktore ergonomikoak (pantailen kokapena, mahai eta aulki mota...) eta inguruko baldintzak (argiketa, aireztatena, soinua...).

3. Pantailarekin egindako lanari egotzi dakiokkeen sintomarik agertzen bada, lanpostuaren azterketa berezia eta osasun azterketa egingo dira.

4. Etengabe bistartzeko pantailarekin lan egiten denetan, lanpostu jakin horren inguruko azterketa zehatza egingo da, eta, Segurtasun eta Osasun Batzordeak txostena eman ondoren, beharrezko neurri zuzentzaileak ezarriko dira, horien artean atsedena hartzeko arauak edota lan jardueraren aldaketa egon litezkeelarik. Batzordeak osatu eta hilabetera, horiek azterlanaren edukia aztertzei eta hori burutzeko plangintzari ekin beharko diete.

Nolanahi ere, Segurtasun eta Osasun Batzordeak kontrolatu beharko du ea aurreko idatz-zatiak betetzen diren ala ez, eta horren jarraipena egingo du.

III. kapitula**88. artikulua.—Osasun-azterketak**

Akordio honen ezarpen eremuaren barruko langileei osasun-azterketak egingo zaizkie aldiari aldiari, honako paragrafo hauetan zehazten denarekin bat etorritik:

1. Aurretiazko edo sarrerako azterketa: nahitaezkoa izango da, eta enplegatu publikoa administrazioaren zerbitzupuan onartu aurretik egingo da.

2. Urtean urteko azterketa: funtzionario guztiei egingo zaie, beraien osasunerako arriskua egon edo ez.

Urtean urteko azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, legezko arautegi orokorra ezarri ahal bada ere, eta orduan, aurretiaz Segurtasun eta Osasun Batzordeari horren berri emango zaio.

Nolanahi ere, egin beharreko probak langileei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinaraziko zaizkie aurretik, eta probak egiten dituen langileari baizik ez zaizkio emaitzak emango.

3. Lanpostuen arriskuen ebaluazioaren ondorio diren azterketak: derrigorrezkoak, 31/95 Legean ezarri den prozedura betez.

Artículo 86

La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Diputación Foral o sus Organismos Autónomos, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

Artículo 87

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales concepciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

La Diputación Foral y sus Organismos Autónomos vendrán obligados a proporcionar a las y los funcionarias públicos que presen sus servicios ante terminales de ordenador, pantallas etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, ateniéndose a los puntos que a continuación se indican:

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 Comité de Seguridad y Salud velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y silla....) 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 de trabajo en concreto y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad. En el plazo de un mes a partir de la constitución de los Comités, éstos deberán comenzar el análisis del contenido del estudio y su planning de realización.

En cualquier caso, corresponderá al Comité de Seguridad y Salud el seguimiento y control del cumplimiento de los apartados anteriores.

Capítulo III**Artículo 88.—Revisiones médicas**

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1. Reconocimiento previo o de ingreso: Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Administración.

2. Reconocimiento periódico anual: Se realizará a todos los y las funcionarias, afectados o no por riesgos para su salud.

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

En todo caso, se dará cuenta previamente de las pruebas a realizar al personal y al Comité de Seguridad y Salud y se entregarán los resultados de las citadas pruebas exclusivamente al personal sometido a las mismas.

3. Reconocimientos derivados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo: de carácter obligatorio siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 31/95.

Seigarren Titulua

FUNTZIONARIOEK SINDIKATZEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEA ERABILTZEKO ARAUBIDEA

I. kapitulua

FUNTZIONARIOEK SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEA: ESKUBIDAREN EDUKI ETA BABESA

89. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioak askatasunez sindikatu ahal izango dira, enplegatu legez berezkoak zaizkien lanbide, ekonomia eta gizarte interesak defendatu eta sustatzeko.

90. artikulua

1. Aurreko artikuluaaren xedeetarako, legearen arabera erabiltzaile dauden sindikatuaren afiliatu ahal izango dira funtzionarioak, askatasunez.

2. Aipatutako sindikatuak herri administrazioaren agintari, organo eta hierarkiekiko independentzia osoa edukiko dute, azkenekoen esku-sartzeen aurka indarreko legeriak ematen duen babeserako eskubidea dutelarik.

91. artikulua

Erakunde sindikalen zerbitzura dauden funtzionarioei behar bezalako babesa emango zaie, beren enpleguarekin zerikusia izan eta afiliazioa oztopatu edo zentral sindikal bati berezkoak zaizkien jardueretan parte hartzea eragoztera nahiz zentral sindikalean baja eskatzera zuzendutako diskriminazio nahiz demerituzko egintza antisindikal guztien aurka.

92. artikulua

Pertsona eta ondasunei zor zaien begiruneaz baliatuko dira funtzionarioei titulu honetan onarturiko eskubideak, eta egin beharreko ahaleginak egingo dira lanaren martxa ona ez oztopatzeko eta zerbitzuaren beharrianak zaintzeko.

II. kapitulua

EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: ERAKETA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK

ESKUBIDE SINDIKALAK

Alderdiek ondokoa adostu dute

- Eskubideen defentsa, horien inguruan hartzen diren legezko neurriak direla-eta, bai garapenari bai aplikazioari dagozkionez.
- Bizkaiko Foru Aldundian eta beraren erakunde autonomiaren funtzionarioen ekintza sindikalerako eskubidea benetan garatzeko aukera emango duten neurriak hartzea, materialak nahiz bestelakoak.

LEHENGO ATALA

EKINTZA SINDIKALAREN ERAKETA ETA EREMUA

93. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioek dagokien ekintza sindikala burutzeko eskubidea dute, sindikatzeko eskubidea askatasunez erabili eta praktikan garatzeko, indarrean dagoen legerian eta akordio honetan xedatu bezalaxe.

94. artikulua

1. Aurreko artikuluaaren ondoreetarako, lantokia bera joko da Bizkaiko Foru Aldundian ekintza sindikala burutzeko dagoen hurreneko eremu materializat. Lantokitza, berriz, ondokoak hartuko dira: erakundearen egoitza, eta berari dagozkion bulego, estabzimendu, lokal zein lanlekuetatik edozein, nahiz eta toki hori erakundearen egoitzan ez beste batean egon.

Título Sexto

DEL REGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACION, ACCION SINDICAL, REPRESENTACION, PARTICIPACION, REUNION Y NEGOCIACION COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Capítulo I

DEL DERECHO A LA SINDICACION DEL PERSONAL FUNCIONARIO: CONTENIDO Y PROTECCIÓN DEL MISMO

Artículo 89

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia podrá sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que como empleados/as les son propios.

Artículo 90

1. A los fines del artículo anterior, el personal funcionario podrá afiliarse libremente a las Centrales Sindicales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

2. Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública, teniendo derecho a la protección que la legislación vigente dispensa contra todo acto de injerencia de estas últimas.

Artículo 91

Se protegerá adecuadamente al personal funcionario a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo que se dirija a impedir la afiliación o participación en las actividades propias de una central sindical o a conseguir que cause baja en la misma.

Artículo 92

Los derechos reconocidos al personal funcionario en este título, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

Capítulo II

DEL DERECHO A LA ACCION SINDICAL CONFIGURACION, AMBITO Y SUJETOS DEL MISMO

DERECHOS SINDICALES

Las partes acuerdan:

- La defensa de los mismos en relación con las medidas de carácter legal que al respecto se adopten, tanto en cuanto a su desarrollo como a su aplicación.
- La adopción de medidas, tanto de carácter material como de cualquier otra índole, que posibiliten un desarrollo efectivo del derecho a la acción sindical en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

SECCIÓN PRIMERA

CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 93

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia podrá dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación tal como se dispone en la legislación vigente y en el presente Acuerdo.

Artículo 94

1. A los efectos del artículo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en la Diputación Foral de Bizkaia, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto la sede de dicha Entidad, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ella correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

2. Aurreko atalak aipatzen dituen ondore berberetarako, foru administrazioaren sektorean ordezkartzarrik handiena duten atal sindikalek osatutakoa joko da Bizkaiko Foru Aldundian ekintza sindikalak gauzatzeko beharrezkoa den antolaketa markotzat.

BIGARREN ATALA
ATAL SINDIKALAK ORO HAR

95. artikulua

Legez onarturiko zentral sindikaletan afiliaturik dauden Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioek atal sindikalak eratu ahal izango dituzte, titulu honetan xedatutakoarekin bat etorriz.

96. artikulua

Hitzarmenean atal sindikalei aitorturiko berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak erabiki ahal izateko, sinesgarriro eta ezbaierik gabe egiaztatu beharko dute haiek parte hartzen duteneko zentral sindikalek gutxienez Bizkaiko Foru Aldundian egindako hauteskunde sindikaletan aukeratutako organoetako kideen ehuneko hamarra lotu dutela, edo, osterantzean, aldundiaren zerbitzura dauden funtzionarioei doakielarik, afiliazio portzentaje berbera dutela.

97. artikulua

Atal sindikalek, besteak beste, hurrengo ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenak izango dituzte:

a) Sindikatuan afiliatutako langileei eta, oro har, funtzionarioei interesgarri gerta dakizkieken oharren hedapena errazteko asmoz, iragarki ohol bat jarriko du enpresak haien eskura, lantokian bertan eta langileak erraz iristeko moduan jarriko dena.

b) Negoziazio kolektiboa egiteko, indarrean dagoen legeriak ezarritakoaren arabera.

c) Beren jarduerak burutu ahal izateko lokal egokia erabiltzeko.

HIRUGARREN ATALA
ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK

98. artikulua

Aldundia zentralizatupeko langileen artean, zentral sindikal batean kuotak ordainduta izan eta txartel egiaztatzailea dutenak joko dira Bizkaiko Foru Aldundiko atal sindikaletako afiliatutzat.

99. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundian egiaztatutako atal sindikaletako afiliatuek hurrengo eskubideak izango dituzte:

a) Zentral sindikal bakoitzaren estatutuen arabera atal sindikalak eratzeke.

b) Indarrean dagoen arautegiarekin bat etorriz deialdia egin ondoren, lanaldiaren barruan bilerak egiteko, kuotak batzeko eta, lanorduetatik kanpo eta enpresaren jardunbide arrunta oztopatu gabe, arazo sindikalei buruzko informazioa zabaltzeko.

c) Nork bere sindikatuak igorritako informazioa jasotzeko.

LAUGARREN ATALA
ESKUORDE SINDIKALAK

100. artikulua

Onetsita dauden atal sindikaletan, zentral sindikal bakoitzak eskuorde sindikal bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu, indarrean dagoen legeriarekin bat etorriz.

101. artikulua

Eskuorde sindikalek hurrengo eginkizun eta eskubideak izango dituzte:

2. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior, se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en la Diputación Foral de Bizkaia, el que conforman las correspondientes secciones sindicales más representativas en el sector de la Administración Foral.

SECCIÓN SEGUNDA
SECCIONES SINDICALES EN GENERAL

Artículo 95

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo dispuesto en este título.

Artículo 96

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en la Diputación Foral de Bizkaia o que poseen ese mismo porcentaje de afiliación en relación con el personal funcionario al servicio de la Entidad.

Artículo 97

Las secciones sindicales tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al personal afiliado al Sindicato y al personal funcionario en general la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos por la legislación vigente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

SECCIÓN TERCERA
AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 98

Se consideran afiliados/as de las correspondientes Secciones Sindicales en la Diputación Foral de Bizkaia, aquellos de entre el personal al servicio de la misma que estén inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

Artículo 99

Los y las afiliados/as a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Diputación foral de Bizkaia tendrán derecho a:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, dentro del horario de trabajo, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

SECCIÓN CUARTA
DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES

Artículo 100

En las secciones Sindicales acreditadas se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados o Delegadas Sindicales de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 101

Los delegados y las delegadas Sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Enpresak Langileen Batzordeari helarazitako informazio eta dokumentazio berbera jasotzea, eskuorde sindikalek, legez bidezkoa den gaitan, lanbideari dagokion isiltasunaz jokatu behar izango dutelarik.

b) Segurtasunaren eta osasunaren arloko enpresaren barne organoen eta Langileen Batzordearen bileretara joatea.

c) Enpresarekin entzunaldia izatea, funtzionarioak, oro har, eta sindikatuko afiliatuak, zehazki, tartean hartzen dituzten neurri kolektiboak hartu baino lehen, eta, bereziki, afiliatuen kaleratze eta zehapenetan.

d) Bizkaiko Foru Aldundiaren bulegoetara sartu eta berorie-tatik askatasunez ibiltzea, bulegoen jardunbide arrunta oztopatu gabe.

e) Argitalpen mota guztiak, lanbidearen arazoei nahiz sindi-katuaren arazoei buruzkoak, askatasunez zabaltzea.

f) Indarreko legeriak ematen dizkien ordu kredituak.

III. kapitulua

FUNTZIONARIOEN ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

LEHENGO ATALA

ORDEZKARITZA-MAILAK ETA -ORGANOAK

102. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioen ordezkaritza kolekti-boa Langileen Batzordearen bidez burutuko da, eta batzorde horrek honako eskumenak izango ditu:

a) Erakundeak langileen arloan daukan politikari buruzko infor-mazioa jasotzea.

b) Erakundeak eskatuta, gai hauei buruzko txostenak idaz-tea:

1. Instalazioen lekualdaketa osoa edo partziala.
2. Enpresako langileak trebatzeko planak.
3. Antolaketa-sistemen eta lan-metodoen ezarketa eta berri-kuspena.

c) Hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapen guztien berri izatea.

d) Hurrengo gai eta arazoetan, jakinaren gainean egon eta entzunak izatea:

1. Lantsaioaren eta lan ordutegiaren ezarketa.
2. Baimen, opor eta lizentziei buruzko araubidea.
3. Langile bakoitzak, produktibitate-osagarria dela eta, jasot-zen dituen kopuruak.

e) Gai hauen gaineko estatistiken berri izatea, guxienez hiru hilerik behin: absentismo indizea eta absentismoaren arrazoiak, zer-bitzuaren betekizunean egondako istripuak eta lanbide gaixotasunak eta beraien ondorioak, ezbeharren indizea, lan giroari eta lan bal-dintzei buruzko aldiari aldiko nahiz aparteko azterlanak eta erabi-litako prebentzio-mekanismoak.

f) Lan baldintzen, gizarte segurantzaren eta enpleguaren arloan indarrean dauden arauak betetzen direla jakitea eta, horrelakorik behar izanez gero, erakunde eskudunetan bidezkoak diren legezko ekintzak burutzea.

g) Bizkaiko Foru Aldundian bertako langileentzat ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea.

h) Erakundearekin lankidetzan aritzea, ekoizpenari eutsi eta ekoizpena gehitzeko behar adinako neurrien ezarketa lor dadin.

i) Ordezkatuei informazioa ematea, titulu honek aipatu gai eta arazo guztietan.

j) Lana burutzean segurtasun eta higiene baldintzak bete-zen direla jakon eta kontrolatzea.

k) Interesatu gisa, administrazio prozedura egokiak hasteko eta, beren eginkizunen eremuari doakion guztian, administrazio nahiz judizio bidezko ekintzak burutzeko legitimazioa izatea.

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de la Junta de Personal, estando obligados los delegados y las delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de la Junta de Personal y de los órga-nos internos de la empresa en materia de seguridad y salud.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a el personal funcionario en general y a los y las afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

d) Acceso y libre circulación por las dependencias de la Dipu-tación Foral de Bizkaia sin entorpecer el normal funcionamiento de sus diferentes dependencias.

e) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

f) Los créditos horarios que les confiere la legislación vigente.

Capítulo III

DEL DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

SECCIÓN PRIMERA

NIVELES Y ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 102

La representación colectiva del personal funcionario de la Dipu-tación Foral de Bizkaia se ejercerá a través de su Junta de Per-sonal, la cual tendrá las siguientes facultades:

a) Recibir información sobre la política de personal de la Enti-dad.

b) Emitir informe, a solicitud de la Entidad sobre las sigui-en-tes materias:

1. Traslado total o parcial de las instalaciones
2. Planes de formación de personal
3. Implantación o revisión de sistemas de organización y méto-dos de trabajo

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por fal-tas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestio-nes y materias:

1. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo
2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
3. Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.

e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en mate-ria de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejer-cer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organis-mos competentes.

g) Participar en la gestión de obras sociales para el perso-nal establecidas en la Diputación Foral de Bizkaia.

h) Colaborar con la Entidad para conseguir el establecimien-to de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Informar a sus representados en todos los temas y cues-tiones a que se refiere éste título.

j) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

k) Legitimación para iniciar, como interesados, los corres-pondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vías administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

BIGARREN ATALA

BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK

103. artikulua.—*Bermeak eta ahalmenak*

Hitzarmen honen 94. artikuluan eskuorde sindikalentzat adierazitako berme berberak izango dituzte Langileen Batzordeko kideek.

IV. kapitulua

FUNTZIONARIOEN BILERA-ESKUBIDEA

104. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko funtzionarioek biltzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako betekizun eta baldintzekin.

105. artikulua

Bilerak lan ordutegiaren barruan egiteko baimena emango da, betiere deialdia indarrean dagoen arautegiaren arabera egin ondoren eta langileen arloan eskumena duen organoarekin bat etorriz. Urtean, gehienez, 26 ordu har daitezke bilera-eskubidea ballatzeko. 26 ordu horiek honela banatuko dira:

a) Langile guztien bileretarako: 12 ordu. Horretarako, legez honako hauek dira deialdia egin ahal izango dutenak:

1. Erakunde sindikalak, beraiek zuzenean nahiz eskuorde sindikalen bitartez.
2. Langileen Batzordea.
3. Funtzionarioak berak, beti ere ukituriko kolektiboaren %40 baino gutxiago ez badira.

b) Atal sindikalen bateko funtzionarioen bileretarako: 14 ordu. Atal sindikaletako eskuorde sindikalek izango dute zeinek bere ataleko afiliatuentzako bileretarako deialdia egiteko legitimazioa.

V. kapitulua

FUNTZIONARIOEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

106. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiaren zerbitzupeko funtzionarioek lan baldintzak zehazten direnean parte hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen legeriaren arabera.

107. artikulua

1. Funtzionarioek beren lan baldintzen zehaztapenean parte hartu ahal izan dezaten, Negoziazio Mahai bat eratuko da, eta mahai horretan foru erakundearen ordezkariak eta erakundearen bertan egiaztatutako erakunde sindikalek parte hartuko dute.

108. artikulua

Negoiazio Mahaiaren jardunbidea beraren erregelamenduen arabera izango da. Erregelamendu hori adostu eta negoziatua izango da, eta foru aldundiak foru dekretu bidez onetsia.

Halaber, Negoziazio Mahaiaren arduratuko da akordioaren interpretazio, indarraldi eta aplikazioaren ondoriozko kontu guztiak azterteaz.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena

Bizkaiko Foru Aldundian, Herri Administrazioaren foru diputatuak berariaz xedatzen duenak eraenduko du oporrak izapidetzeko modua.

Bigarrena.—*Gauetz edo jalegunetan nolizean behin egindako lanen ondoriozko ordainsaria eta esperientziagatikko ordainsaria*

Goian aipatutako kontzeptuak lan-ordu bakoitzeko kalkulatu dira lehenengo bien kasuan eta hilabeteka (14 ordainsaritan) hiru-

SECCIÓN SEGUNDA

GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

Artículo 103.—*Garantías y facultades*

Los miembros de la Junta de Personal tendrán las mismas garantías señaladas para los Delegados y las Delegadas Sindicales en el artículo 94 del presente Convenio.

Capítulo IV

DEL DERECHO DE REUNION DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Artículo 104

El personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

Artículo 105

Las reuniones, previa convocatoria efectuada conforme a la normativa en vigor, se autorizarán dentro del horario de trabajo, de acuerdo con el órgano competente en materia de personal hasta un máximo de 26 horas anuales. La distribución de las 26 horas se efectuará del siguiente modo:

a) 12 horas para reuniones del personal en su conjunto. A estos efectos están legitimados para convocar dichas reuniones:

1. Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados y delegadas sindicales.
2. La Junta de Personal
3. Cualesquiera funcionarios o funcionarias siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

b) 14 horas para reuniones del personal funcionario de una sección sindical. Están legitimados para convocar reuniones de personal afiliado a una sección sindical los correspondientes delegados y delegadas sindicales.

Capítulo V

DEL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Artículo 106

El personal funcionario al servicio de la Diputación Foral de Bizkaia tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 107

1. A fin de posibilitar la participación del personal funcionario en la determinación de sus condiciones de trabajo, se constituirá una Mesa de Negociación en la que estarán presentes los y las representantes de la Entidad Foral y las organizaciones sindicales acreditadas en la misma.

Artículo 108

El funcionamiento de la Mesa de Negociación se ajustará a su Reglamento, acordado y negociado y aprobado por la Diputación Foral mediante Decreto Foral.

Será también la Mesa de negociación la que se encargue del análisis de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

En la Diputación Foral de Bizkaia la tramitación de las vacaciones se registrará por lo que al efecto disponga el Diputado Foral de Administración Pública.

Segunda.—*Retribuciones por trabajos esporádicos en períodos nocturnos o festivos así como retribución por experiencia*

Los conceptos arriba indicados se calcularán, por cada hora de trabajo en los dos primeros y por meses (en 14 pagas) por cada

garrenean —zerbitzuan emandako hiru urteko tarte bakoitzeko—, honako taularen arabera.

	TALDEA	TALDEA	TALDEA	TALDEA	TALDEA
	E	D	C	B	A
Jaiegunak	6,96	8,23	9,07	11,01	13,44
Gauekoak	3,48	4,11	4,53	5,51	6,72
Esperientzia . . .	14,44	13,61	12,31	7,76	9,06

Esperientziagatik ordainsaritik langileak jasotzen duen 2 Osa-garri Pertsonal Iragankorraren zenbatekoa kenduko da.

Gauetz edo jaiegunetan noizbehinka egindako lanengatik eman beharreko ordainsariei dagokienez, ez da holakorik jasoko osagarri berezia zehazterakoan inguruabar horiek baloratuta dituzten lanpostuetan.

Hirugarrena.—Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak

Funtzionarioek zerbitzuaren ondorioz egindako gastuengatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, Eusko Jaurlaritzak arau bidez ezarritako eran, baita foru aldundiak bere langileentzat eginiko arauen bitartez ere.

Laugarrena.—Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea, bitarteko funtzionarioak aukeratzea, bateragarritasuna onartzea eta enplegua sortu eta banatzeko neurriak, eta gatazka ebaztea

1. Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea

Irizpide orokorra da erakundean dauden langileen enplegu harremanen motak bateratzea, eta bateratze hori erakundean gai honetan dauden inguruabarren arabera zehaztu beharko da, prozedura eta epeei dagokienez. Horretarako, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legearen arabera bidezkoak diren funtzionarizazio prozesuak sustatuko dira.

2. Bitarteko funtzionarioak aukeratzea

Foru administrazioak berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioen arabera egindako aukeraketa-prozesuetan prestatutako zerrendak izango ditu. Negoziazio Mahaian lan politen kudeaketarako onartzen diren irizpideen arabera erabiliko dira zerrenda horiek, bitarteko funtzionarioak izendatzeko, zein bere aukeraketa-prozesuan sorturiko hierarkia errespetatuz, alegia.

Lanbide kategoriaren bateko zerrendarik ez badago, eta premiazko arrazoiengatik gomendatzekoa bada, beste administrazio bati eskatu ahal izango dio behar duen zerrenda, eta bigarren administrazio honek, zaindu beharreko administrazio lankidetzak dela bidez, zerrenda hori eman ahal izango du.

3. Bateragarritasuna onartzea eta enplegua sortu eta banatzeko neurriak

a) *Aparteko orduak kentzea.*—Salbuespen gisa aparteko orduak egin behar direnean, denboraren truke konpentsatuko dira, eta, ahal denean, kontratazio ordeztaille edo ordezkioak egingo dira.

b) *Bateragarritasuna emateko, lege bidezkoa denetan,* beharrezkoa izango da langileen ordezkartzeko organoak aldeko txostena ematea.

c) *Enplegua sortzeko neurriak. Oro har.*—Enplegu-planetatik eratorritako erretiroei dagozkien plazak enplegua sortzeko erabiliko dira; edonola ere, langileen beharra daukaten arloetan sortuko dira plaza horiek, eta ez dira sortuko amortizatutakoak sortutako eran.

Halaber, planaren testua bi helburu hauen arabera egokituko da: batetik, planari heldu ahal izateko, zerbitzu aktiboan behar den eskasia ezartzeko, eta, bestetik, planeko neurrien eta ezintasun absolutuen arteko bateraezintasunak behar bezala ezartzeko.

3 años de servicios prestados reconocidos en el tercero, conforme a la siguiente tabla:

	GRUPO	GRUPO	GRUPO	GRUPO	GRUPO
	E	D	C	B	A
Festivos	6,96	8,23	9,07	11,01	13,44
Nocturnos	3,48	4,11	4,53	5,51	6,72
Experiencia . . .	14,44	13,61	12,31	7,76	9,06

De la retribución por experiencia se deducirá el importe del Complemento Personal Transitorio 2 que perciba cada empleado o empleada.

En el supuesto de retribuciones por trabajos esporádicos en periodos nocturnos o festivos, no procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido valoradas dichas circunstancias.

Tercera.—Indemnizaciones por razón del servicio

El personal funcionario tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio en la forma establecida reglamentariamente por el Gobierno Vasco, así como mediante la normativa elaborada por la Diputación para su personal.

Cuarta.—Funcionarización del personal laboral, Selección de funcionarios interinos, Reconocimiento de Compatibilidad y Medidas en favor de la creación y reparto del empleo, y Resolución de conflictos

1. Funcionarización del personal laboral

Constituye criterio general la unificación del tipo de relación de empleo que se deberá concretar en cuanto a procedimientos y plazos en función de sus circunstancias al respecto presentes en la Institución. A tales efectos, se promoverán los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/89 de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

2. Selección de funcionarios interinos

La Administración Foral dispondrá de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas de conformidad con los Criterios para Gestión de Bolsas de Trabajo que se aprueben en la Mesa de Negociación, respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a que se refieran, para los nombramientos de funcionarios interinos.

En los supuestos en que no se dispusieran de listas de una determinada categoría profesional, y razones de urgencia así lo aconsejaren, podrán solicitar de otra Administración a lista correspondiente que podrá ser facilitada según la debida colaboración administrativa.

3. Reconocimiento de Compatibilidad y Medidas en favor de la creación y reparto del empleo

a) *Supresión de horas extraordinarias.*—La realización excepcional de horas extraordinarias se compensará en tiempo, con contratación supletoria o sustitución en aquellos casos que sea posible.

b) *La concesión de compatibilidad,* en los casos en que legalmente proceda, requerirá informe del órgano de representación del personal.

c) *Medidas de generación de empleo. Con carácter general.*—Las plazas relativas a jubilaciones derivadas de Planes de Empleo tendrán como destino la creación de empleo; si bien las mismas se crearán en áreas en donde exista necesidad de personal, y siendo la creación de dichas plazas distintas a las amortizadas.

Asimismo se adecuará el texto del Plan para establecer la carencia necesaria en servicio activo para poder acogerse al mismo, así como establecer adecuadamente las incompatibilidades entre incapacidades absolutas y medidas del Plan.

d) *Enplegu-egonkortasuna eta behin-behinekotasunaren kontrola*

- Bizkaiko Foru Aldundian eta beraren erakunde autonomiadunetan, eta termino homogeneoetan, estatutupeko bitarteko langileen edo bitarteko funtzionarioen edo aldi baterako lan-kontratuko langileen kopuruak guztira %7ko gehieneko portzentajea ez gainditzeko konpromisoa, lan eskaintza publikoak sortuz eta egiturazko lanpostuetan dauden aldi baterako langileak, besteak beste, langile finkoekin ordezkatzuz.

Bizkaiko Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek, akordio hau sinatzen denetik 3 urteko epean, gehieneko portzentaje horretara heltzeko lan eskaintza publikoak deitzeko konpromisoa hartu dute.

4. *Gatazkak ebazteko sistemak*

a) Alderdi biek gatazkak ebazteko prozedura negoziatu eta adosteko konpromisoa hartzen dute, prozedura hori akordio honen osagai legez erantsiko delarik.

b) Gaitzat akordioa bera duten auzietan, bai eta gaitzat negoziazioaren itzalpean lortutako akordioak dituzten auzietan ere, laguntzailekide gisa parte hartzeko konpromisoa hartzen dute sindikatu sinatzaileek.

Bosgarrena.—Lan absentismoa

Lan absentismoaren batez besteko tasa murriztea 2007. urtearen amaierarako, eragile nagusiei dagokienez neurri zuzentzaileak ezarri.

Horretarako, lan absentismoa eragiten duten arrazoiak eta haren hedapena aztertuko dira, baita ezar daitezkeen neurriak ere. Azken hauen berri emango zaio gizarte ordezkariari, alde sinatzaile biek aztertu eta adosteari begira.

XEDAPEN IRAGANKORRAK**Lehenengoa.—Enplegu politika eta zerbitzu publikoak mantentzea**

Enpleguaren egonkortasunari eta zerbitzu publikoei eusteari begira, Herri-Dirubideen Euskal Kontseiluaren irizpideen ezarpena dela, beste erakunde publiko nahiz pribatu batzuei zerbitzu-kudeaketa adjudikatzea dela, edota enplegu-egitasmoak direla, langileen zerrenda doitzeko eta efektiboak berrantolatzeke neurrien ondorioz, langileek beren lan-baldintzetan jasan ditzaketan ondoreak alde aurretik jakinaraziko zaizkie langileen ordezkariak eta beraiekin negoziatuko dira.

Zerbitzu publikoak mantendu eta hobetzea

Bizkaiko Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek kontratazioak mugatzeko konpromisoa hartu dute, batez ere bere jarduerari berezkoak zaizkion gaiei dagokienez, zerbitzu laguntzaileak izan daitezkeenetatik bereiziz.

- Kontratu publikoen administrazio baldintzen agiritan Lan Arrisuen Prebentzioarako Legea beteko delako bermea jasokoda, azpikontratutako enpresei dagokienez.
- Zerbitzu berari dagokionez egiten diren ondoz ondoko kontratu publikoen adjudikazioetan eta langile zerrenden egonkortasuna ahalbidetzeari begira, enpresa adjudikaziodun berriek (sektoreko hitzarmenek horri dagokionez diotena alde batera utzita) adjudikazio bakoitza egiten den unean dauden langileen subrogazioa bermatu beharko dute.
- Era berean, abian jarriko dira «Bizkaiko Foru Aldundian eta bere erakunde autonomiadunetan dagoen enpleguaren kalitatearen analisia eta ikerketa» delakotik ateratako ondorioak. Lan hori 2005ean egitekoa zen eta honakoak dira ondorio horiek:

d) *Estabilidad en el empleo y control de la temporalidad*

- Compromiso de no superar en la Diputación Foral de Bizkaia y en sus Organismos Autónomos, y en términos homogéneos, el porcentaje máximo de un 7% de personal con carácter de funcionario o estatutario interino, o laboral temporal, mediante la creación de ofertas públicas de empleo y la sustitución —entre otros— del personal temporal en puestos estructurales, por personal fijo.

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, se comprometen a que en el plazo de 3 años, a partir de la firma del presente Acuerdo, se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar este porcentaje máximo.

4. *Sistemas de resolución de conflictos*

a) Ambas partes se comprometen a negociar y acordar un procedimiento para la resolución de conflictos, el cual se incorporará como parte integrante del Acuerdo.

b) Los sindicatos firmantes se comprometen a participar como coadyuvantes en los pleitos que tengan como objeto el propio Acuerdo así como los Acuerdos logrados al amparo de la negociación.

Quinta.—Absentismo laboral

Reducción de la tasa media de absentismo al final del año 2007, mediante la implantación de medidas correctoras en relación con sus principales causas.

A tal efecto, se procederá a un estudio de las causas y extensión del absentismo laboral, así como sobre las medidas que puedan aplicarse, poniendo las mismas en conocimiento de la representación social, para su análisis y consenso por ambas partes firmantes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Primera.—Política de empleo y mantenimiento de los servicios públicos**

En aras a procurar la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los servicios públicos, las consecuencias que para los y las empleados/as pudieran tener, en sus condiciones de trabajo, por medidas de ajuste de plantillas y de reorganización de efectivos, en aplicación de los criterios del Consejo Vasco de Finanzas, o por la adjudicación de la gestión de servicios a otros Entes Públicos o Privados, o como consecuencia de los Planes de Empleo y otros que se adopten, serán puestas previamente en conocimiento y negociadas con la representación del personal.

Mantenimiento y mejora de los servicios públicos

La Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se comprometen a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

- En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.
- En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas empresas adjudicatarias —independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector— la subrogación de los y las trabajadores/as existentes al momento de cada adjudicación.
- Asimismo, se pondrán en marcha las conclusiones que se hayan extraído del «Análisis y Estudio de la calidad del empleo existente en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos» a realizar durante el año 2005, las cuales son las siguientes:

Oro har:

a) Zerbitzu propioen kanpoko kontratazioa mugatzea eta kanpoan kontratatu ahal diren jarduera motak zehazteko ahalegina egitea.

b) Enpresa kontratisten azpikontratazio portzentajeak kontrolatzea, azpikontratistei dagokienez, kontratuen administrazio baldintzen agirietan eta Herri Administrazioen Kontratuen Legean ezarritakoarekin bat etorritz.

c) Indarrean dagoen arautegia betetzen dela zaintzea, bereziki legez kanpoko langile-lagapenari dagokionez.

d) Kontrata eta azpikontratetako langileen eskubide kolektiboak bermatzea, baita sektoreko hitzarmenetan ezarrita dauden gutxieneko ordainsariak ere.

e) Kontratu publikoen agirietan ezarritako administrazio baldintzak betetzen direla zaintzea, besteak beste, Lan Arriskuen Prebentzioarako Legea betetzeari eta enpresa kontratistek egiten duten langileen subrogazioari buruzkoak.

Espezifikoki:

a) Zuzenean egiturazko enplegua eragin dezaketen zenbait zerbitzuren kontratazioa ez luzatzea, hala behar denean bidezkoak diren neurriak hartuz.

b) Aipatutako erakundeek egiten dituzten gizarteratze kontratuek Bizkaiko Foru Aldundian eta bere erakunde autonomiadunetan dagoen maila baxuenarekin bat datozen gutxieneko ordainsariak izango dituzte.

c) Foru sozietate publikoek langileen azpikontratazioa murriztea eta, aldi berean, langile horiek beren lana, aldizka eta era egonkorrean, aipatutako erakundeen lokal eta bulegoetan egin ahal izatea eragozte.

d) Ez da foru sozietate publikoetako langilerik erabiliko Bizkaiko Foru Aldundiaren eta bere erakunde autonomiadunen ohiko lanak egiteko.

Bigarrena.—Etengabeko trebakuntza

Gasteizen 1997ko uztailaren 1ean sinatu zen Akordioa abian jartzea erabaki da; aldi berean, aldarrikatzen dugu estatuko administrazioari eskaera egingo diogula, HAEEn bidez eta sindikatuen esku-hartzearekin, Euskal Herri Administrazioen Prestakuntza Planen Finantzaketarako bidezko eskumenen transferentzia eta aurrekontuen zuzkidurak egin ditzan.

Foru administrazioak, HAEEn bidez eta sindikatuen esku-hartzearekin, Euskal Herri Administrazioen Prestakuntza Planen Finantzaketarako bidezko eskumenen transferentzia eta aurrekontuen zuzkidurak egin ditzan eskatuko dio Estatuko Administrazioari.

Aurreko lerroaldean adierazitakoa formalizatzen ez den bitartean, aipatutako administrazioek erakunde bakoitzean prestakuntza plan bat negoziatzeko konpromisoa hartzen dute, bai lanposturako trebakuntzan, zein administrazio-karrerari lotutako prestakuntzan sumatu diren beharrianak jasoz.

Organo eskudunen bidez, Estatuko Administrazio Orokorrari, HAEEn bidez eta sindikatuen esku-hartzearekin, Euskal Herri Administrazioen Prestakuntza Planen Finantzaketarako bidezko eskumenen transferentzia eta aurrekontuen zuzkidurak eskatzeko konpromisoa.

Aurreko lerroaldean adierazitakoa formalizatzen ez den bitartean, Bizkaiko Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek prestakuntza plan bat negoziatu eta garatzen jarraitzeko konpromisoa hartzen dute, bai lanposturako trebakuntzan bai administrazio-karrerari lotutako prestakuntzan sumatu diren beharrianak jasoz.

Genéricamente:

a) Limitar las contrataciones externas de servicios propios, procurando fijar el tipo de actividades que pueden ser objeto de las mismas.

b) Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respecto a las subcontratistas, conforme a lo previsto en los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos y Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

c) Velar por el cumplimiento de la normativa legal, especialmente, en la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

d) Garantizar los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras de las contratas y subcontratas, así como las retribuciones mínimas establecidas en los convenios del sector.

e) Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas —entre otras— al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas.

Específicamente:

a) No prorrogar la contratación de ciertos servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.

b) Los contratos de inserción que —en su caso— se celebren por las Instituciones señaladas tendrán como retribuciones mínimas, las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

c) Reducción en la subcontratación de personal por parte de las Sociedades Públicas Forales, evitando al mismo tiempo que, dicho personal con carácter periódico y estable, pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las Instituciones referenciadas.

d) No se destinará personal de Sociedades Públicas Forales para la realización de tareas habituales de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

Segunda.—Formación continua

Se acuerda poner en marcha el Acuerdo firmado en Gasteiz el 1 de Julio de 1997, a la vez que manifestamos nuestra voluntad de instar a la Administración del estado la transferencia de competencia y dotación presupuestaria que corresponda para la Financiación de los Planes de Formación de las Administraciones Públicas Vascas en su conjunto, a través del IVAP con participación sindical.

La Administración Foral instará a la Administración del Estado la transferencia de competencias y dotación presupuestaria que corresponda para la financiación de los Planos de Formación de las Administraciones Públicas Vascas en su conjunto, a través del I.V.A.P. con participación sindical.

En tanto en cuanto no se formalice lo señalado en el párrafo anterior, las Administraciones citadas se comprometen a negociar un plan de formación en cada Institución recogiendo las necesidades que se hayan detectado tanto en formación para el puesto de trabajo, como en formación vinculada a la carrera administrativa.

El compromiso de instar, a través de los órganos pertinentes, a la Administración General del Estado la transferencia y dotación presupuestaria que corresponda para la financiación de los Planos de Formación de las Administraciones Públicas Vascas en su conjunto, a través del IVAP con participación sindical.

En tanto no se formalice lo señalado en el párrafo anterior, la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se comprometen a seguir negociando y desarrollando un plan de formación, recogiendo las necesidades que se hayan detectado, tanto en formación para el puesto de trabajo como en formación vinculada a la carrera administrativa.

Hirugarrena.—Lanbide sustapena, administrazio karrera eta bera bultzatzeko neurriak, bigarren jarduera, zerbitzugintzaren eraginkortasuna, eta errelebo kontratua eta ordezen kontratua

1. LANBIDE SUSTAPENA

Toki eta foru administrazioek euskal sektore publikoko enplegatuen lanbide sustapena bultzatuko dute, neurri eraginkorrak ezarritik.

Lanbide sustapena ez da administrazio karrera garatzeko neurri bat soilik; aldi berean, herritarrek dauzkaten gero eta eskaera zorrotzagoei erantzuteko kalitate handiagoko zerbitzu publikoak ematearekin lotu behar da.

Horretarako, beharrezkoak diren aldaketak egingo dira arauetan.

A) LANBIDE SUSTAPENA

- Lanpostuak hornitzeko lehiaketak luzatzea eta zabaltzea.
- Barne igoera sustatzea (bertikala –goragoko hurreneko taldera–, edo horizontala –titulazio talde bereko kategorietara–).

B) LANBIDE KARRERA

- Lanbide karreraren sustapena sailkapen talde ezberdinetan.
- Administrazio orokorrean B) taldea sortzea.
- Aldi baterako mugikortasun sustatua (borondatezkoa eta foru sailen nahiz erakunde autonomiadunen interesen arabera izango da, pizgarriak, gehieneko iraupena eta hautagaiak aukeratzeko irizpideak ezarriko direlarik).

C) LANGILEEN PROFESIONALIZAZIOA ETA PRESTAKUNTZA SUSTATZEKO NEURRIAK

- Urtebeteko epean, administrazio karrerari buruzko plan bat egin, langile publiko guztiek, sartzen direnetik, Bizkaiko Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomiadunetako ibilbidea zein den eta lanbide garapenerako dauzkaten aukerak identifikatu ahal izateko.
- Prestakuntza lanbide karreraren garapenarekin eta sustapenarekin lotu.
- Lanbide karrerari loturiko barne igoera –sailkapen talde ezberdinetan–, sustapen horizontala, bertikala edota gurutzatua egiteko sistema malguagoetan sakonduz.
- Besteak beste, teknologia berriak, kudeaketa sistematik, talde lanerako lanabesak, gaitasunen hobekuntza eta lan osasunaren arloko gaiak ezagutzeko prestakuntza-egitarauak.

2. BIGARREN JARDUERA

Akordio honen aplikazio eremuan eta bera indarrean dagoen bitartean Batzorde Paritario bat eratuko da; batzorde honek bigarren jarduerako egoerara iristeko irizpideak ezarriko ditu.

Osasun arrazoiak direla medio edo pertsona beste lanpostu batetara bidaltzeko (lanpostu berriaren norakoaren osagarria eta osagarri berezia ez dira jatorrizkoarenak baino altuagoak izango).

Barne erregulazioa egiteko konpromisoa, horretarako izendatutako Batzorde Paritario baten bidez.

Aldi arrazoien ondoriozko Bigarren Jarduerari buruzko Azterketa egin. Bertan funtzio publikoari buruzko legeriak horri dagokionez ematen dituen aukera guztiak aztertuko dira; unean uneko erantzuna emango zaie –bitartean– Bizkaiko Foru Aldundian eta beraren erakunde autonomiadunetan ematen diren kasuei. Azterketa hori 2007. urtea amaitu baino lehen egingo da.

Tercera.—Promoción profesional, carrera administrativa y medidas de impulso, segunda actividad, eficacia en la prestación de los servicios y contrato de relevo y sustitución

1. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las Administraciones Locales y Forales promoverán e impulsarán con medidas efectivas la promoción profesional del personal empleado del sector público vasco.

La promoción profesional no es solo una medida para desarrollar la carrera administrativa, sino que debe ir unida a la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad para atender las demandas cada vez más exigentes de la ciudadanía.

A tal efecto se instarán las modificaciones normativa que sean precisas.

A) PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Extensión y ampliación de los concursos de provisión.
- Impulso de la promoción interna (Vertical –a grupo inmediatamente superior– u horizontal –a categorías del mismo grupo de titulación–).

B) CARRERA PROFESIONAL

- Promoción de la carrera profesional en los diferentes grupos de clasificación.
- Creación del Grupo B) en Administración General.
- Movilidad temporal incentivada (Aplicación de la misma con carácter voluntario y a interés de los Departamentos y Organismos Autónomos Forales, estableciendo incentivos, duración máxima y criterios para la elección entre los candidatos/as).

C) MEDIDAS DE IMPULSO A LA PROFESIONALIZACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL

- Elaboración –en el plazo de un año– de un Plan de carrera administrativa, con el fin de que todo el personal público pueda identificar, desde el momento de su ingreso, cual es el itinerario y sus posibilidades de desarrollo profesional en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.
- Vinculación de la formación al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.
- Promoción interna vinculada a la carrera profesional –en los diferentes grupos de clasificación–, profundizando en el desarrollo de sistemas más flexibles de promoción horizontal, vertical y/o cruzada.
- Programas formativos orientados al conocimiento de las nuevas tecnologías, modelos de gestión, herramientas de trabajo en equipo, mejora de capacidades y salud laboral, entre otras.

2. SEGUNDA ACTIVIDAD

En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y durante la vigencia del mismo se constituirá una Comisión Paritaria, la cual elaborará los criterios para el acceso a la situación de segunda actividad.

Por razones de salud o rehabilitación de la persona a otro puesto (El nuevo puesto tendrá un complemento de destino y un complemento específico no superior al de origen).

Compromiso de regulación interna de la misma, a través de una Comisión Paritaria designada al efecto.

Elaboración de un Estudio de la Segunda Actividad por razones de edad, en el que se analicen todas las posibilidades que la legislación sobre Función Pública pueda acometer al respecto; dando puntualmente respuesta –mientras tanto– a todos los casos que en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos se presenten. Dicho Estudio, será elaborado con anterioridad a la finalización del año 2007.

3. ZERBITZUGINTZAREN ERAGINKORTASUNA

Indarrean dirauen arautegia ezartzen bada ere, negoziazio sindikala eta, azken finean, elkarriketan oinarritutako harremanei eustea funtsezko osagai dira Administrazioaren zerbitzuen eraginkortasun handiagoa erdietsi eta kalitatea hobetzeko.

4. ERRELEBO KONTRATUA ETA ORDEZPEN KONTRATUA

Halaber, alderdi sinatzaileek aldarrikatzen dute Administrazio eskudunari eskaera egiteko borondatea dutela, ordezpén kontratuak eta errelebo kontratuak Gizarte Segurantzaren araubide orokorrari atxikitako funtzionarioei ere aplikatu ahal izateko behar diren neurriak edota langile-zerrendak gazteagotzeko bestelako neurriak har daitezen.

Laugarrena.—Norberaren arazoetarako lizentzia

- Norberaren gaietarako lizentzia, gehienez ere hogeita lau (24) ordukoa urtean (edo dagokion zati proportzionala).

Lizentzia hori, 2007an, honela aplikatuko da Bizkaiko Foru Aldundian: 24 orduko poltsa bat sortuko da (edo egindako zerbitzualdiari dagokion proportziozko zatia), praktikan nahi bezala gozatuko dena, betiere zerbitzua behar bezala ematen dela bermatuta.

Poltsa hori 2005eko beste 6 ordu metatuko zaizkio urte osoko zerbitzua egin zuten langileen kasuan, edo, bestela, egindako zerbitzualdiari dagokion proportziozko zatia.

Foru erakunde autonomiadunetan, 24 orduko poltsari 2005eko beste 12 ordu gehituko zaizkio urte osoko zerbitzua egin zuten langileen kasuan, edo, bestela, egindako zerbitzualdiari dagokion proportziozko zatia.

Ordu horiek hartzeko goian adierazitako era ezin izango dute erabili egutegi bereziak dituzten Aldundiko eta GUFeko taldeek. Horiek, 2006ko Akordioan/Hitzarmean jasotako eran hartuko dituzte ordu horiek (epe bakar batean gozatu ahal izango dira, poltsa horrekin osatzen diren lansaio osoak hartuz, alegia; gainerako hondarrik geratuz gero, askatasunez gozatu ahal izango da. GUFEn kasuan, karteldegiko orduen gaindikinari metatu beharko zaio hondar hori). Hori horrela egingo da talde zehatz horretarako onartutako egutegi berezian besterik ezartzen ez bada.

Egun horiek hartzeko eskaera baimenaren hasiera-data baino 7 egun lehenago egin beharko da, gutxienez, eta dagokion atal edo zerbitzuko buruak baimendu beharko du, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzeari begira.

ERANSKINA**BIZKAIKO FORU ALDUNDIAREN KOLEKTIBOA****DEDIKAZIORIK GABEKO LANPOSTUAK**

MAILA	EURO
25	772,79
24	700,84
23	652,49
22	617,76
21	573,77
20	537,99
19	507,06
18	483,99
17	461,03

3. EFICACIA EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa existente, la negociación sindical, y en definitiva, el mantenimiento de unas relaciones basadas en el diálogo son elementos fundamentales en el logro de una mayor eficacia y mejora de la calidad de los servicios de la Administración.

4. CONTRATO DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN

Así mismo, las partes firmantes manifiestan su voluntad de instar a la Administración competente a que se instrumenten las medidas necesarias para que la aplicación de los contratos de sustitución así como los contratos de relevo, sean también posibles para el personal funcionario adscrito al régimen general de la Seguridad Social y/o cualesquiera otras medidas tendentes al rejuvenecimiento de las plantillas.

Cuarta.—Licencia por asuntos personales

- Licencia por asuntos personales de una duración de hasta veinticuatro (24) horas anuales (o parte proporcional correspondiente).

La aplicación de dicha licencia correspondiente al año 2007 se realizará en la Diputación Foral de Bizkaia, mediante la creación de una bolsa de 24 horas (o parte proporcional correspondiente en función del periodo de prestación de servicio), cuya aplicación práctica supondrá el disfrute de forma libre siempre que quede garantizada la prestación del servicio.

A dicha bolsa se le acumularán 6 horas correspondientes al año 2005 para el personal que prestó servicio el año completo, y la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación de servicio en otro caso.

En los Organismos Autónomos Forales, la bolsa de 24 horas será incrementada en 12 horas correspondientes al año 2005 para el personal que prestó servicio el año completo, y en la parte proporcional correspondiente al periodo de prestación de servicio en otro caso.

Se exceptúan de la forma de disfrute anteriormente establecida los colectivos de Diputación e IFAS que cuentan con calendarios especiales. Para los mismos el disfrute será llevado a cabo en la forma recogida en el Acuerdo/Convenio para el año 2006 (disfrute de un único periodo con las jornadas completas a las que éstas dieran lugar, además de disfrute libre del «pico» que pudiera quedar, que en el caso del IFAS deberá ser acumulado al exceso horario de la cartelera), salvo que expresamente se indique otra cosa en el Calendario Especial aprobado para el colectivo en concreto.

El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 7 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por la Jefatura de Sección o Servicio correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

ANEXO**COLECTIVO DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA****PUESTOS SIN DEDICACIÓN**

NIVEL	EUROS
25	772,79
24	700,84
23	652,49
22	617,76
21	573,77
20	537,99
19	507,06
18	483,99
17	461,03

MAILA	EURO
16	441,49
15	421,94
14	406,23
13	393,19
12	380,16
11	367,13

NIVEL	EUROS
16	441,49
15	421,94
14	406,23
13	393,19
12	380,16
11	367,13

DEDIKAZIOA DUTEN LANPOSTUAK

MAILA	EURO
30	1.233,51
29	1.166,62
28	1.080,94
27	1.026,20
26	965,54
25	922,04
24	802,18
23	746,80
22	707,06
21	656,67
20	615,70
19	580,26
18	553,86
11	420,28

PUESTOS CON DEDICACIÓN

NIVEL	EUROS
30	1.233,51
29	1.166,62
28	1.080,94
27	1.026,20
26	965,54
25	922,04
24	802,18
23	746,80
22	707,06
21	656,67
20	615,70
19	580,26
18	553,86
11	420,28

AURREKO TAULETAN SARTUTA EZ DAUDEN
SALBUESPENAK

LANPOSTUAREN KODEA	EURO
1610	1.167,96
1135	1.100,68
1057, 1113	1.043,51
1523, 1744	1.022,87
1769	1.004,53
1522	996,67
1125, 1578	984,83
1412, 1429, 1436, 1662, 1945 1266, 1341, 1588, 1719, 1930, 1962, 1970	962,21 926,55
1073, 1102, 1214, 1242, 1248, 1262, 1291, 1383, 1458, 1547, 1554, 1556, 1558, 1697, 1706, 1732, 1762, 1830, 1845, 1850, 1874, 1884, 1907, 2333, 2595	884,73
1018, 1453, 1886, 1965, 2663	883,40
2509	867,61
1963	854,52
1958	835,97
3759	809,99
2643	800,74
2784	778,23
1961, 1960, 1971, 1957, 1336, 1728, 1384	771,46

EXCEPCIONES QUE NO ESTÁN INCLUIDAS EN ALGUNA
DE LAS ANTERIORES TABLAS

CÓDIGO DE PUESTO	EUROS
1610	1.167,96
1135	1.100,68
1057, 1113	1.043,51
1523, 1744	1.022,87
1769	1.004,53
1522	996,67
1125, 1578	984,83
1412, 1429, 1436, 1662, 1945 1266, 1341, 1588, 1719, 1930, 1962, 1970	962,21 926,55
1073, 1102, 1214, 1242, 1248, 1262, 1291, 1383, 1458, 1547, 1554, 1556, 1558, 1697, 1706, 1732, 1762, 1830, 1845, 1850, 1874, 1884, 1907, 2333, 2595	884,73
1018, 1453, 1886, 1965, 2663	883,40
2509	867,61
1963	854,52
1958	835,97
3759	809,99
2643	800,74
2784	778,23
1961, 1960, 1971, 1957, 1336, 1728, 1384	771,46

LANPOSTUAREN KODEA	EURO	CÓDIGO DE PUESTO	EUROS
2502, 2911, 2478, 2184	745,46	2502, 2911, 2478, 2184	745,46
2157	735,49	2157	735,49
2602	732,89	2602	732,89
2039, 2044, 2075, 2590, 2583, 2621, 2639, 2840, 3000	705,73	2039, 2044, 2075, 2590, 2583, 2621, 2639, 2840, 3000	705,73
2717	699,40	2717	699,40
3411	693,40	3411	693,40
2105	684,31	2105	684,31
CÓDIGO DE PUESTO	EURO	CÓDIGO DE PUESTO	EUROS
3029	681,50	3029	681,50
3483	655,56	3483	655,56
3628	653,45	3628	653,45
2074, 2425, 2974	651,15	2074, 2425, 2974	651,15
3670	648,60	3670	648,60
3117	648,57	3117	648,57
3607	640,71	3607	640,71
3982	638,09	3982	638,09
4028	630,06	4028	630,06
2095, 2175, 2189, 2437, 2590, 2752, 2772, 2867, 2910, 2977, 2981	616,43	2095, 2175, 2189, 2437, 2590, 2752, 2772, 2867, 2910, 2977, 2981	616,43
2531, 2546, 2711, 2722, 2954, 3140, 3334, 3338, 3645, 3810	614,81	2531, 2546, 2711, 2722, 2954, 3140, 3334, 3338, 3645, 3810	614,81
4632	614,02	4632	614,02
3596	604,65	3596	604,65
3833	603,76	3833	603,76
4869	602,99	4869	602,99
4461	599,07	4461	599,07
3011, 3122	579,37	3011, 3122	579,37
3290, 3650	577,15	3290, 3650	577,15
3660	576,85	3660	576,85
2147, 2912	572,66	2147, 2912	572,66
4460	572,27	4460	572,27
3173, 4700	568,94	3173, 4700	568,94
4007, 4754	563,79	4007, 4754	563,79
4420	561,68	4420	561,68
3021	553,08	3021	553,08
4431	551,16	4431	551,16
3106	549,75	3106	549,75
4410	541,11	4410	541,11
2194, 2479, 3009	537,10	2194, 2479, 3009	537,10
4432, 4433	528,02	4432, 4433	528,02
3755, 3795, 4066	526,79	3755, 3795, 4066	526,79
4870	526,45	4870	526,45
4571	525,68	4571	525,68

LANPOSTUAREN KODEA	EURO	CÓDIGO DE PUESTO	EUROS
4605	522,44	4605	522,44
4743	518,62	4743	518,62
3440, 3476, 3758	506,17	3440, 3476, 3758	506,17
4415, 4723	504,43	4415, 4723	504,43
4842	501,60	4842	501,60
4834	487,96	4834	487,96
4609	487,18	4609	487,18
4612	486,40	4612	486,40
3041, 3274, 3535	483,21	3041, 3274, 3535	483,21
4017	482,90	4017	482,90
3669, 3673, 3674	482,43	3669, 3673, 3674	482,43
4171, 4324, 4452, 4853	482,07	4171, 4324, 4452, 4853	482,07
5895	471,11	5895	471,11
4404	464,12	4404	464,12
5060	461,11	5060	461,11
3049	460,25	3049	460,25
5891	451,17	5891	451,17
5613	448,86	5613	448,86
5022	442,52	5022	442,52
3635, 4010, 4360, 4667, 4721, 4724, 4735, 4851, 4771	440,71	3635, 4010, 4360, 4667, 4721, 4724, 4735, 4851, 4771	440,71
4072	439,93	4072	439,93
5042	438,98	5042	438,98
5537	438,00	5537	438,00
4016	432,83	4016	432,83
5806	425,94	5806	425,94
4413, 4414, 4620, 4746	421,16	4413, 4414, 4620, 4746	421,16
4347, 4651	420,38	4347, 4651	420,38
5500	420,28	5500	420,28
4594, 4873	419,71	4594, 4873	419,71
5052	418,64	5052	418,64
4271, 4831	405,82	4271, 4831	405,82
4032, 4033, 4346, 4419, 4626, 5477, 5720	405,45	4032, 4033, 4346, 4419, 4626, 5477, 5720	405,45
4652, 5866	404,67	4652, 5866	404,67
5031, 5494	392,42	5031, 5494	392,42
5747	391,93	5747	391,93
5524	379,38	5524	379,38

Erakunde autonomiadunek ezarri diren irizpide berberak erabiliko dituzte.

(I-1252)

Los Organismos Autónomos seguirán los mismos criterios establecidos.

(I-1252)