

EBAZPENA, 2005ko abenduaren 21koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzaren Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia itzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4804113.

Aurrekariak

1. 2005ko abenduaren 7an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2005ko azaroaren 28an sinatutako Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia, enpresarentzako itzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.
2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten.
3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2005ko urtarrilaren 1etik 2005ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharke zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurilaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak- xedatutakoaren ildotik.
2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.
3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesak kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

RESOLUCION de 21 de diciembre de 2005, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia. Con Código número 4804113.

Antecedentes

1. Con fecha 7 de diciembre de 2005 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia suscrito el 28 de noviembre de 2005, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.
2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.
3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Bizkaiko Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurjaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan — 115. artikulua ildotik — xedatutakoarekin bat etorritik — lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik —.

Bilbon, 2005eko, abenduaren 21an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Karmele Arias Martínez

**BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO ETA HAREN ERAKUNDE
AUTONOMIADUNETAKO LAN-KONTRATUKO LANGILEEN
LAN BALDINTZAK ARAUPETZEN DITUEN
HITZARMENA**

2005EKO HITZARMENA

ATARIKO TITULUA

HITZARMENAREN XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.—Xedea, eginkizun eta lurralde eremua

Bizkaiko Foru Aldundiaren eta beraren erakunde autonomiaren (GUF, LAE eta ELANE) eremuko lan baldintzak araupetzea da hitzarmen honen xedea.

2. artikulua.—Langileria-eremua

1. Hitzarmen honek foru aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako lan-kontratuko langileak hartuko ditu bere baitan, baldin eta zerrenda honen barruan badaude:

a) Foru erakunde bakoitzeko plantilla organikoetan lan-kontratuko langile finkoen plazak betetzen dituztenak.

b) Lan zuzenbidearen araubidearen menpean aldi baterako kontratatutakoak, beren enplegu harremanen ezaugarriekin bateragarria den neurrian, borondatezko erretiroari eta kontsumorako mailegari buruz ezarritakoa izan ezik, gai horiei buruzko artikuluetan xedatutakoaren arabera.

2. Hitzarmen honek ez ditu bere baitan hartuko foru aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako lan-kontratuko langile hauek:

a) Praktiketaren eta trebatzeko kontratatutakoak.

b) Kontratazioak osorik edo zati batez finantzatzen dituzten beste erakunde batzuekin sinaturiko hitzarmenen babespean kontratatutakoak.

3 artikulua.—Denbora-eremua. Indarraldia eta luzapena

«Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» noiz argitaratzen den kontuan hartu gabe, hitzarmen hau 2005eko urtarrilaren 1az geroztik egongo da indarrean, beren-beregi bestelakorik adierazi ezik, eta indarrean iraungo du alderdietako edozeinek salatu arte edo beste hitzarmen batek berau ordeztu arte.

4. artikulua.—Xedea

Foru erakundeetako lan-kontratuko langileen lan harremanen garapen egokia araupetu eta erraztea da hitzarmen honen xedea.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

La Delegada Territorial en Bizkaia,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 21 de diciembre de 2005.—La Delegada Territorial en Bizkaia

**CONVENIO REGULADOR DE LAS CONDICIONES
DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL
DE LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA
Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS**

CONVENIO 2005

TITULO PRELIMINAR

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

Artículo 1.—Objeto, ámbito funcional y territorial

El presente Convenio 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 IETB, LAE).

Artículo 2.—Ámbito Personal

1. El presente Convenio afectará al personal laboral de la Diputación Foral y sus Organismo Autónomos, que se halle incluido en la siguiente relación:

a) Los y las que ocupen plazas como personal laboral fijo en las respectivas plantillas orgánicas de cada Entidad Foral.

b) Los y las contratados/as temporalmente en régimen de derecho laboral, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo, salvo lo establecido en relación a la jubilación voluntaria, y a los préstamos de consumo tal como indica su articulado .

2. No afectará este Convenio al personal laboral de los Entes Forales que se halle incluido en la siguiente relación:

a) Los y las contratados/as en prácticas y para la formación.

b) Los y las contratados/as al amparo de convenios suscritos con otras Entidades que financien en todo o en parte las contrataciones.

Artículo 3.—Ámbito temporal. Vigencia y prórroga

Con independencia de la fecha en que aparezca publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» el Convenio, inicia su vigencia el 1 de enero de 2005, salvo referencia expresa de su entrada en vigor, y abarca su período de duración hasta su denuncia por las partes o sustitución por otro.

Artículo 4.—Objeto

El Convenio regula y facilita el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo del personal laboral de las Entidades Forales.

5 artikulua.—Izaera

Hitzarmena beharrezkoa eta zatiezina da ondore guztietarako, akordioan itundutako baldintzek osotasun organiko unitarioa eraten duten aldetik, eta, ezarpen praktikoari dagokionez, itundutako baldintzak osotasunari orokorki eta batera loturik egongo dira. Horrenbestez, baldintzok ezin izango dira berriro negoziatu, aldatu, berriz aztertu edota zati batez oniritziak izan testuingurutik kanpo. Horrez gain, ezinezkoa izango da testuaren zati batzuk ezarri eta gainerakoak baztertzeara; aitzitik, akordioa oso-osorik ezarri eta bete beharko da.

6. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak

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

7 artikulua.—Ukaezintasuna

Lan-kontratuko langileek hitzarmen honen baitako edozein onurari uko eginez gero, uko hori deusez eta egin gabekotzat hartuko da.

Era berean, deusezak izango dira eta xedatu gabe eta ondoririk gabekotzat hartuko lan-kontratuko langileei baldintza txarra-
goak dakartzkieten erabaki, ebazpen edo klausula guztiak.

8. artikulua.—Aplikazio biderik mesedegarriena

Zentzuaren eta hedaduraren inguruko zalantzarik, anbiguotasunik edo iluntasunik izanez gero, lan-kontratuko langileentzat mesedegarriena den moduan interpretatu eta aplikatuko dira hitzarmen honetan ezarritako baldintza guztiak.

9. artikulua.—Zuzeneko ezarpena

Hitzarmena zuzenean ezartzeko konpromisoa hartzen dute alderdi sinatzaileek, baita, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, testuan itundutako baldintzen aldaketarik ekar dezakeen gairik ez eragiteko konpromisoa ere.

10. artikulua.—Hitzarmenaren argitalpena

Hitzarmen hau «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratuko da eta dagokion erregistroan inskribatuko da.

11. artikulua.—Lan gatazkak

Diziplina neurririk edo jarrera gatazkatsu kolektiborik hartu aurretik, erakundearen beraren barruan elkarrizketaren bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute hitzarmenaren sinatzaileek.

12 artikulua.—Batzorde paritarioa

1. Batzorde paritario bat eratzten da, hitzarmen kolektiboaren interpretazio, indarraldi edo aplikazioaren inguruan sortzen diren arazo guztiak aztertu eta ebazteko. Batzorde horren ardurapean egongo dira, gainera, hitzarmenaren aplikazio eremuaren barruko langileekin zerikusia duten gainerako lan arazoak.

2. Hitzarmena sinatzen duen alderdi bakoitzak, administrazioak eta ordezkariak sindikalak, 4 ordezkari titular izango ditu batzorde paritarioan, eta gutxienez ordezkari bat bermatuko zaio hitzarmena sinatzen duen erakunde sindikal bakoitzari. Era berean, alderdi bakoitzak aholkulari bat izendatu ahal izango du.

3. Goiko 1. paragrafoan deskribaturiko arazo guztiak, ebatzi aurretik, batzorde paritarioaren azterketapean jarriko dira.

4. Batzorde paritarioa osatzen duten alderdietarik edozeinek egin ahal izango du bera biltzeko deialdia, gutxien-gutxienez bilera-eguna baino zazpi egun lehenago; deialdi horretan, gainera, zehatz-mehatz azalduko dira bileran aztertu beharreko gaiak, baita bilera egiteko data eta lekua ere. Bestalde, beharrezkoa da alderdi bakoitzak bilera ager daitezen.

Deialditik bilerarako epea laburtu ahal izango da, alderdiek horrela adostuz gero.

Artículo 5.—Carácter

El Convenio 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, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.—Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 7.—Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en el Convenio.

Asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para el personal laboral.

Artículo 8.—Aplicación favorable

Todas las condiciones establecidas en el Convenio, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para el personal laboral.

Artículo 9.—Aplicación directa

Las partes signatarias del Convenio se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover, durante su vigencia, cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

Artículo 10.—Publicidad del Convenio

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

Artículo 11.—Conflictividad laboral

Antes de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Institución.

Artículo 12.—Comisión Paritaria

1. Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en el ámbito del Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por 4 miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, Administración y representación sindical asegurándose al menos un/a representante por cada organización sindical firmante. Igualmente, ambas podrán nombrar un/a asesor/a.

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

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

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

5. Batzorde paritarioaren bilerak baliozkoak izan daitezen, beharrezkoa izango da gutxienez ordezkari bakoitzaren %50 eta idazkaria edota beraien ordezkari bilerara agertzea.

6. Batzorde mistoaren erabakiak gutxienez alderdi bakoitzeko batzordekideen %50en adostasunaz hartuko dira; bat ez datozen batzordekideek boto partikularra eman ahal izango dute, eta boto hori gaiari buruzko erabakia hartu aurretik eztabaidatuko da.

7. Batzordeko idazkariak, bilera amaitu ostean, bilerako akta idatziko du, eta bertan ondoko xehetasun hauek jasoko dira: bilera non egin den, data, hasiera eta amaierako ordua, bileran izandako batzarkideen izen-deiturak, aztertutako gaiak, eta hartutako erabakiak azaldutako iritziak labur adierazirik eta emandako botoak aipaturik. Akta egin eta berehala, bertaratutako batzordekide guztiei luzatuko zaie, beraien onetsi eta orri guzti-guztietan sina dezaten.

LEHENENGO TITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN LANSAIOAREN, ATSEDENALDI ETA JAIEGUNEN, OPORREN, APARTEKO ZERBITZUEN, LIZENTZIA ETA BAIMENEN ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

LANSAIOA

13. artikulua.—*Lanaldia*

Foru aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako langileen urteko lansaiora benetako 1.592 ordukoa izango da hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Lansaioa murriztuz gero, lansaioko orduak kenduko dira.

14. artikulua.—*Lan egutegia*

1. Lan-kontratuko langileen ordezkariekin negoziatuz ezarriko dira orduen araberako lan ordutegiaren banaketa jasoko duten lan egutegiak, zein bere erakundearen, alegia, eta kapitulu honetako hurrengo artikuluetan zehazturiko irizpideekin bat etorritik ziurtatuta gelditu beharko dira zerbitzu bakoitzaren beharrezkoak.

2. Erakunde bakoitzaren urteko lansaioren banaketa finkatu eta ordutegi guztiak ezarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoarentzat eta beraren lurralde historiko eta udalerrietzat egutegi ofizialean ezarritako hamalau jaiegunak aintzat harturik, lan-kontratuko langileen ordezkariaren gehiengoak idatziz egindako eskaera baten ondorioz lansaiora murrizten bada, orduan sortarazitako murrizketa hori berreskuratu beharrezkoa izango da.

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

15. 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, lansaioko arruntan, arauzko geldidunak, joan-etorrietarako tarreak, eta segurtasun- eta osasun-arauek ondorioz edota lanaren antolamenduaren beraren ondorioz egiten diren gainerako etenak.

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

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

5. Para que las sesiones de la Comisión Paritaria puedan celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% de los y las vocales de cada una de las representaciones, así como la del/a Secretario/a o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

6. Los Acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán con la conformidad de al menos el 50% del total de vocales de cada una de las partes, pudiendo los disidentes de entre éstos formular voto particular que será discutido antes de la adopción del acuerdo en cuestión.

7. De cada sesión y al finalizar la misma el/la secretario/a de la Comisión extenderá la correspondiente acta en que harán de constar el lugar, la fecha y horas de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos y todas los y las asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

TITULO PRIMERO

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

CAPITULO I

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13.—*Tiempo de trabajo*

La jornada laboral del personal de la Diputación Foral y de sus Organismo Autónomos tendrá durante el período de vigencia de este Convenio, una duración de 1.592 horas efectivas anuales. La reducción de la jornada se realizará en jornadas completas.

Artículo 14.—*Calendario laboral*

1. Los calendarios laborales conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerán en la Entidades respectivas, negociándose con los y las representantes del personal laboral, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este capítulo.

2. Una vez fijada en cada Entidad 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 del personal laboral 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 15.—*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 16.—*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 de las Entidades Forales 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. Lanaren beharizanek aukera ematen badute, egutegi malguaren araubidea ezarri ahal izango da erakundeko zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, atal edo lantokiren batean, salbuespenez eta lana egurats zabalean egiten duten langileentzat edo beren eginkizunak betetzeagatik hainbat lantokitara joan beharra izan ohi dutezentzat. Ordu-tegi hori, kasuan-kasuan, egin beharreko lanen aroan aroko beharizanen arabera egokituko dira, edota hala egiteko agintzen duten gainerako inguruabarren arabera, zerbitzuaren eraginkortasuna handiagoa izan dadin.

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

4. Lan-kontratuko langileen ordezkariak eta kasuan kasuko erakundeak aurkakoa itundu ezik, malgutasun-tartea ez zaie ezarriko lana taldeka edo txandakako araubidean egiteko eskatzen duten jardueri.

17. artikulua.—*Txandakako lana*

1. Egin beharreko jardueraren ezaugarrietatik lana txandaka antolatu behar duten Foru Aldundiko nahiz beraren erakunde autonomiadunetako zerbitzu, establezimendu edo bulegoetan, lan txandak berak aldizkatu egingo dira, langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalek eta kasuan kasuko erakundeak aurkakoa itundu ezik.

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

18. artikulua.—*Lansaioen arteko etena*

Foru erakundeen lan antolaketaren araubidea edozein delarik ere, gutxienez hamabi ordu egongo dira lansaioren baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean.

19. 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 lansaiorearen erdia edo gehiago gaualdian egiten bada, den-dena gaualdian egindakotzat hartuko da.

2. Xedapen gehigarrietariko bigarrean ezarritako ordain-sari 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.

II. KAPITULUA

ATSEDENALDIAK ETA JAIEGUNAK

20. artikulua

Zerbitzu aktibo osoko egoera administratiboan dauden enplegatuek 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 buruzko beste araubide bat araupetu beharko baitu erakundearen erakundeko agintari edo organo eskudunak, ordezkariak sindikalaren eta langileen ordezkariaren organoekin negoziatuz, eta, horretarako, hurrengo artikuluan adierazitakoa kontutan hartu beharko da.

21. artikulua

1. Besterik itundu ezik, igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileei dagokien atsedena aurreko edo ondorengo asteko beste egun batera aldatuko da, artikuluan honen 3. paragrafoan adierazitakoaren arabera, aurreko artikuluan aipaturiko jarduera edo zerbitzuen antolaketaren berezia kontuan harturik.

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

2. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Entidad, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, 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 acordado entre la representación del personal laboral y la entidad respectiva, 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 17.—*Trabajo a turno*

1. En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Diputación Foral y 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 entre la representación sindical o del personal y la Entidad respectiva.

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

Artículo 18.—*Pausa entre cada jornada*

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

Artículo 19.—*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.

CAPITULO II

DESCANSOS Y FIESTAS

Artículo 20

Los y las empleados/as en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrán derecho a un período 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 de la Entidad respectiva 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 según se señala en el apartado 3 del presente artículo, dada la especial organización de las actividades o servicios a que hace referencia el artículo anterior de este capítulo.

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. Oro har, igandeetan edo jaiegunetan egindako lan ordu bakoitzak eskubidea emango du lanegun batean ordu eta erdiko konpentsazio atsedenaldua hartzeko, edo lanegun batean ordubeteko konpentsazio atsedenaldua hartzeko. Azken kasu honetan, gainera, igande edo jaiegunean lan egitearen ondoriozko osagarriko eskubidea izango du langileak, baldin eta lanpostuaren osagarri berezia zehaztean inguruabar horiek kontuan hartu ez badira.

22. artikulua

Kapitulu honen aurreko artikulutan aipaturiko atsedenaldi eta jaiak hartzeak ez ezertan ere aldatzen zerbitzu aktibo osoko egoera, ez eta lan-kontratuko langileen ordainsarien araubidea ere.

23. artikulua.—Lansaiorearen egingarritasuna

Lan-kontratuko langilearen dedikazioa apartekoa izan ezik eta, hori dela-eta, ordutegia bereziki murriztua duenean izan ezik, enplegatu publiko guztiek 1.592 lan orduak betetzeko eskubidea dute.

Foru erakundeek ordu gehikuntzak ezetsi ahal izango dituzte, baldin eta lansaiok beharrik gabe gainkargatzea badakarte.

III. KAPITULUA

OPORRAK

24. artikulua

1. Zerbitzu aktibo osoko administrazio egoeran dauden enplegatu 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 enplegatuen kasuan, enplegatu horien egutegian bertan sartuko da gaiari buruzko arauketa, lan-kontratuko langileen 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 lan-kontratuko langilearen enplegu harremana iraungitzen denean (erretiroaren kasuan izan ezik), edo, bestela, delako langilea eszedentzian edo eginkizunak etenda dagoela adierazten denean eta artean dagoen oporraldia oso-osorik hartu edo erabili ez duenean.

2. Artikulu honetako aurreko paragrafoan aipatzen diren salbuespeneko kasuetan, lan-kontratuko langileak 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. Lan-kontratuko langilearen enplegu harremanak beraren heriotzagatik iraungitzen badira, aipatutako haborokina haren eskubidedunei ordainduko zaie.

26. artikulua

Oporren likidazioa oporrek berak hartzen hasi baino lehen egin ahal izango zaie foru erakundeetako langile guztiei, eta aurretiaz egin ahal izango zaie, 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.

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 festivo, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan 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 del personal laboral .

Artículo 23.—Practicabilidad de la jornada

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

Los Entes Forales podrán desestimar los incrementos horarios cuando supongan sobrecargas innecesarias de las correspondientes jornadas practicadas en los mismos.

CAPITULO III

VACACIONES

Artículo 24

1. Todos y todas los/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 o éstas 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 laboral.

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 personal laboral (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 personal laboral 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 personal laboral sea el fallecimiento de éste, la referida gratificación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 26

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de las entidades forales 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.

27. artikulua

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

28. artikulua

Oporrak urte bakoitzeko ekainaren 1etik irailaren 30a arte hartzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, egun biak barne, idatziz bestelako eskaerarik egin ezik, eta betiere zerbitzuaren beharizanen menpean. Halaber, tratamendu berezia emango zaio Gabon garaiari, egun horietan, familia-arrazoia direla eta, beti hartu ahal izango baitira oporrak, baldin eta zerbitzuaren gutxieneko beharizanak bete beharra hartarako eragozpena ez bada.

Egutegi berezia duten kolektiboen oporren datak, egutegiaren beraren baitan araupetuko dira, lan-kontratuko langileen ordezkari entzun ondoren.

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

29. artikulua

Zerbitzuaren beharizanengatik beharrezkoa bada lan-kontratuko langile batek oporrak osorik edo zati batez urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean hartzea, orduan langileak 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 zerbitzuen 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.

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 osatzeko, nahiz eta ordurako jatorrizko urte naturala agorturik egon.

2. Zerbitzuaren beharizanengatik, foru erakundeak hilabetea baino gutxiagoko aurrerapenaz oporrak hartzeko data aldarazten duenean, lan-kontratuko langileak eskubidea izango du arrazoi horrengatik sortutako gastuak ordain dakizkion, gastuok frogatzeko agiriak aurkeztu ondoren.

33. artikulua

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

IV. KAPITULUA

APARTEKO ZERBITZUAK

34. artikulua.—Ohiko lansaioetik kanpo egindako orduak

1. Egundagoen langabeziaren egoera larria dela eta, foru eta toki erakundeetan ohiko lansaioetik kanpo egiten diren orduak desagerraraztera jotzen duten neurri guztiak gauzatzea hitzartu dute

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 empleado/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Artículo 28

EL personal laboral tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones 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 representantes del personal laboral.

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 trabajador o una trabajadora laboral 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.

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 completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

2. En caso de que la Entidad, por necesidades del servicio, modifique la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal laboral 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 los y las empleados/as, 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.

CAPITULO IV

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 34.—Horas realizadas fuera de la jornada habitual

1. Ante la grave situación del paro laboral existente, ambas partes acuerdan poner en marcha en cada Entidad local y foral todas aquellas medidas que favorezcan la desaparición de las horas rea-

alderdi biek, begi-bistakoa baita Herri Administrazioan ohiko lan-saiotik kanpoko orduak egitea, elkartasunaren aurkakoa izateaz gainera, erabat lekuz kanpo dagoela.

Enplegua sortzen laguntzea da ohiko lan-saiotik kanpo egiten diren orduak desagerraraztearen helburua; horrenbestez, ordu horiek, ohiko lan-saiotik 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 langileak kontratatuz.

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

c) Nolanahi ere, enplegatu bakoitzak urtean ohiko lan-saiotik kanpo egiten dituzkeen orduak ezin dira 80 baino gehiago izan.

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

35. artikulua

Foru erakundeko bulego eskudunak egunean-egunean erregistratuko ditu ohiko lan-saiotik kanpo egiten diren orduak. Hilean-hilean orduok zenbatu egingo dira, eta, idatzizko gaztiguaren bidez, hilabeteko laburpenaren aldakia bidaliko zaie bai orduak egin dituen lan-kontratuko langileari bai ordezkariak sindikalaren eta langileen ordezkariaren organoei; gaztigu horretan, orduok egitea justifikatu duten arrazoiak zehaztuko dira.

36. artikulua

Ezarritako lan-saiotik 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 gaeuz egiten bada.

Ohiko lan-saiotik kanpo egiten diren orduak, beraz, atsedenaldiekin konpentsatuko dira. Enplegatu publikoak berak aukeratu du noiz hartuko dituen lan-saiotik kanpoko orduak egiteagatik dagozkion konpentsazio atsedenaldiak, hurreneko nagusiarekin adosturik. Edonola ere, lan-saiotik kanpoko orduak egin eta hurrengo laurogeita hamar egunen barruan hartu beharko dira atsedenaldiok, eta jaiei edo igandeei metatu ahal izango zaizkie, bai eta oporrei ere, baldin eta epe horren barruan hartu behar badira.

Artikulu honetan ezarritako konpentsazio atsedenaldiak benetako lan denboratza hartuko dira, ondore guztietarako.

V. KAPITULUA LIZENTZIAK

Familia-bizitza eta lan bizitza bateratzeko arautegiaren arabera egokituko dira egun dauden lizentzia eta baimenak, aplikatzekoa den eta ezarritakoarekin bat ez datorren guztian.

37. artikulua

1. Zerbitzu aktibo osoko administrazio egoeran dauden lan-kontratuko langileek lizentzia hartzeko eskubidea dute, ondoko arrazoi hauengatik:

- A) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.
- B) Familia-gertakizun hauengatik:
 - Haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea.
 - Haurdunaldian arriskua egotea.
 - Aitatasuna.

lizadas 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 contratación 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 empleado 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 laboral, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

Artículo 35

La realización de las horas fuera de la jornada habitual, se registrará diariamente por la correspondiente dependencia de la Entidad, totalizándose mensualmente y entregando, mediante el oportuno parte escrito, copia del resumen mensual tanto al personal laboral 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 36

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 empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe/a inmediato, 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.

CAPITULO V LICENCIAS

Se adaptarán las licencias y permisos existentes a la normativa de conciliación de la vida familiar y laboral en aquello en que sea de aplicación y no ajuste a lo establecido.

Artículo 37

1. El personal laboral en situación administrativa de servicio activo pleno tendrá 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.
 - Paternidad.

- Haurra adoptatu edo familian hartzea.
- Norberaren edo senideen ezkontza, izatezko bikoteen bizikidetzeta edo eraketa.
- Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
- Adingabeak edo gorputz- nahiz adimen-urrituak zaintzea.

— Ohiko etxebizitza aldatzea.

C) Nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonalak betetzeagatik.

D) Ordezkaritza sindikala edo langileak ordezkatzeko egin-kizunak betetzeagatik.

E) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateagatik.

F) Norberak betetzen duen lanpostuarekin zuzenean loturik ez dauden ikasketak egiteagatik.

2. *Hurrengo arrazoengatik 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.

D) Aparteko lizentzia ordaindua.

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

38. 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 arrazoiari fedea ematen duten agiriak ekarri beharko dituzte betiere.

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.

39. artikulua

Herri Administrazioaren foru diputatuari edo kasuan kasuko erakunde autonomiaduneko organo eskudunari dagokio lizentziak ematea, eta berak emango du horretarako ebazpena, langilearen arduradunak txosten-proposamena egin ondoren. Dena dela, behar diren neurriak hartuko dira, lizentzia hartzen duten lan-kontratuko langileen absentiak zerbitzuari kalterik egin ez diezaion.

40. artikulua

1. Hitzarmen honen 37. artikulua lehenengo paragrafoan aipaturiko lizentziak hartzea, behar bezala justifikaturiko kasuetan, eskubide funtsezko eta absolutua da lan-kontratuko langileentzat, ezin bazter daitezkeen giza, gizarte eta sindikatu eskakizunak baitakartza; hortaz, lizentzia horiek ematea ez da zuhurtzarako ahalmena, Bizkaiko Foru Aldundiari eta haren erakunde autonomiadunei dagokien betebeharra baizik.

2. Aurreko paragrafoan adierazitakoaren ildotik, ezin izango da inola ere behar bezalako aurrerakuntzaz azaldu eta behar bezala justifikaturik dagoen eskaerarik ukatu, ez eta halako eskaeren ebazpena berandutu ere, ematen direnean eskatzailearentzat baliatu edo erabili ezinak badira. Honi dagokionez, gainera, ez dira aintzat hartuko zerbitzuaren beharriak.

41. artikulua

1. Herri Administrazioaren foru diputatuak edo erakunde autonomiadunetako organo eskudunak emango ditu, egoki baderitzo,

— Adopción o 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 el 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.

D) Licencia retribuida extraordinaria.

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

Artículo 38

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 órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, al menos con la antelación suficiente para que el órgano competente 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 órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, con una antelación de 48 horas.

Artículo 39

La concesión de licencias corresponderá al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta del/a responsable de personal. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del personal laboral que disfrute la licencia, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 40

1. El disfrute de las licencias, contempladas en el párrafo primero del artículo 37, correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal laboral, 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 les formulen con la debida antelación, ni demostrar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el/la solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Artículo 41

1. La concesión de licencias, contempladas en el párrafo segundo del artículo 37, corresponderá discrecionalmente al/a Dipu-

37. artikulua bigarren paragrafoan aipaturiko lizentziak, langileriaren arduradunak txostena egin ondoren.

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

42. artikulua

Bularra emateko etena eta adingabeak edo minusbaliatuak zaintzeko lansaiomurrizketak 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.

43. artikulua

Lan-kontratuko langileek lizentziak hartzeagatik sortzen diren lan etenek ez dute ezertan ere aldatuko langileon zerbitzu aktibo osoko egoera, eta, kapitulu honen 45, 51 eta 57. artikuluetan jasotako salbuespenetan izan ezik, ez dute ordainketen murrizketarik ere ekarriko.

44. artikulua

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

45. artikulua.—*Gaixotasun edo istripuagatiko lizentziak*

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

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

3. Gaixotasun-bajaren kasuan, ordainsarien %100 jasoko dute langileek, 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 Aurreakinen Batzak horren aldeko irizpena ematen badu, enpresako zerbitzu medikoak txostena egin eta gero. Aldeko irizpenik ez badago, ordainsariak %80koak izango dira.

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

4. Lanbide gaixotasunaren edo lan istripuaren ondoriozko bajaren kasuan, ordainsarien %100 osatzeko behar diren laguntza ekonomiko osagarriak emango ditu Bizkaiko Foru Aldundiak kasu guztietan, aldi berean izaera bereko aseguru osagarria dagoenean izan ezik, kasu horretan litekeena baita osagarriok ez metatzea. Aurreko paragrafoan aipaturiko ordainsariak abonatzeko, gaixotasun arruntaren edo lanekoa ez den istripuaren ondoriozko bajarako ezarritakoari begiratuko zaio, eta, kopuru horiei, bajaren aurreko urtean zehar lansaiomurrizketatik kanpo egindako zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoa gehituko zaie. Horri dagokionez, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuengatik jasotako haborokinek zati 12 zatituko dira.

tado/a Foral de Administración Pública u órgano correspondiente de los Organismos Autónomos, previo informe del responsable de Personal.

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

Artículo 42

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 43

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias por parte del personal laboral, no alteran en absoluto la situación de servicio activo pleno de los mismos, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 45, 51 y 57 de este mismo capítulo, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 44

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

Artículo 45.—*Licencias por enfermedad o accidente*

1. Los trabajadores y las trabajadoras, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán 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 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 y sus Organismos Autónomos en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad los trabajadores y las trabajadoras percibirán el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales seguirán 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%.

A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad 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 proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

5. Gaixotasunaren edo istripuaren ziozko lizentziak dirauen bitartean, baja eragin duen gaixotasun edo istripuaren arrazoiarekin ezin batera daitekeen jarduerarik eginez gero, delako lizentzia hori duen lan-kontratuko langileak ez du inolako ordainsaririk hartuko, eta diziplinazko erantzukizuna egotziko zaio.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen lan-kontratuko langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, beste erantzukizun batzuk baztertu gabe.

45. bis artikulua.—Haurdunaldian arriskua egoteagatikoa lizentzia.

Kasu honetan, foru aldundiak eta bere erakunde autonomia-dunek %100era iritsi arte osatuko dituzte langile haurdunaren ordainsariak.

46. artikulua.—Haurdunaldiaren, erditzearen edo bularra ematearen ondoriozko lizentzia

Erditzen dutenean, haurdunaldiaren eta erditzearen ondoriozko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute emakume langileek. Aipatutako lizentzia hori, gehienez, egutegiko 126 egunekoa izango da. Langileak nahi duen bezala bana ditzake egunak, baina egutegiko 42 egun, gutxienez, erditu eta berehala hartu beharko ditu nahitaez.

Erditze berean ume bat baino gehiago jaioz gero, lizentzia hori luzatu egingo da; 20 egun gehiago bigarren seme-alabagatik, eta 14 egun gehiago hirugarrenetik aurrerako seme-alaba bakoitzeko.

Ama hiltzen bada, aitik hartu ahal izango du lizentzia osoa edo, hala bada, erabili ez den zatia.

Lizentziaren epe osoa agortu eta gero, osasun egoerak emakume langileari bere lana normaltasunez egitea eragozten badiu, gaixotasunaren ondoriozko baja-egoerara igaroko da, baina horretarako bete beharreko izapideak bete beharko ditu.

2. Aurrekoa gorabehera, amak eta aitik lan egiten dutenean, eta egoera hori sinesgarriro frogatzen badute, amak, amatasunaren ondoriozko lizentziaren epea hasterakoan, aukera egin ahal izango du, aitik lizentziaren azken egunetarik 28 gehienez har ditzan, baldin eta etenik gabe eta prozesuaren amaieran hartzen badira, eta aukera hori gauzatu eta ama berriz ere lanean hasteak bere osasunerako arriskurik ez badakar.

Biek lan egiten dutela frogatzeko, besteren konturako langileak ez direnek, batetik, Ekonomia Jardueren gaineko Zergan alta emanda dutela egiaztatu behar dute, eta, bestetik, lanbide-arteko gutxieneko soldata baino gehiago irabazten dutela frogatu.

3. Era berean, lanean ordubeteko etena egiteko eskubidea izango du emakume langileak, eta eten hori bi zatitan banatu ahal izango du, baldin eta hamabi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko edo haurra artifizialki edoskitzeko erabiltzen badu. Emakumezkoak, berak nahi badu, eskubide horren ordezkari lansaio arrunta ordu batez murrizteko aukera izango du, betiere helburu berbererako denean. Edoskitze artifizialerako denean, etena egiteko edo lansaioa murrizteko eskubidea aitik baliatu ahal izango du; horretarako, baina, eskaera egin behar du aurretik, eta egiaztatu behar du ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hartzeari uko egin diola edo hori ezin har dezakeela.

Emakume langileak bi aukera hauek izango ditu: aurreko lerroaldean aipaturiko lizentzia erabiltzea ala bularra emateko orduak metatzea. Azken hau aukeratzuz gero, orduok egunez egun zenbatuko dira, langilearen egutegiaren arabera, ordu guztiak amatasun baja amaitu eta berehala hartuz, edo, bestela, hasiera batean eguneko ordu bat hartuz eta, egun jakin batetik aurrera, hartzeko dauden ordu guztiak metatuz; edozelan ere, orduak metatuz gero, gutxienez hil bati dagozkionak metatu behar dira.

Eskubide hori erabiltzerakoan, lan egiten duten pertsonen artean familiako bizitza eta lana bateragarri bihurtzeari buruzko azaroaren 5eko 39/1999 Legean ezarritakoa bete beharko da.

4. Gaixotasunaren edo istripuaren ondoriozko lizentzia bezala eskatu, justifikatu eta emango da haurdunaldiaren eta erdit-

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal laboral 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 personal laboral que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 45, bis.—Licencia por riesgo en el embarazo

En estos supuestos la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos complementarán hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

Artículo 46.—Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia

En el supuesto de parte las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 126 días naturales, que podrán ser distribuidos libremente por la trabajadora, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento.

Si el parto fuera múltiple, dicha licencia se ampliará 20 días más por el/la segundo/a hijo/a y 14 días más por cada hijo/a a partir del tercero/a.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

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

2. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen y así lo justificasen fehacientemente, aquélla al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 28 de los últimos días de licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

A efectos de la justificación de que ambos trabajan, aquellos o aquellas que no fueran trabajadores/as por cuenta ajena, deberán acreditar estar dados de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional

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

La trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

El ejercicio de dicho derecho se ajustará a lo dispuesto por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4. La licencia por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad

zearen ondoriozko lizentzia. Hortaz, lizentzia eman dakion, Herri Administrazioaren foru diputatuari edo erakunde autonomiaduneko organo eskudunari eskatu beharko dio emakume langileak. 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 langileak. Gerora, erditze-eguna ere egiaztatu beharko da, ziurtagiri mediko ofiziala edo familia-liburua aurkeztuz.

47. artikulua.—Aitatasun-lizentzia

1. Seme-alaba bat jaio, edo haur bat adoptatuz gero, bost laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du aitak. Egunok jarraian edo banaka hartu ahal izango ditu, baina betiere umea jaio edo adoptatutako umea etxera etorri eta hurrengo hamabost egunen barruan.

2. Jaiotzaren ondorioz amaren nahiz semearen edo alabaren osasun egoeran arazorik sortuz gero, edo haurra aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago jaioz gero, aurreko paragrafoan adierazitako lizentzia-epea beste bi lanegunetzuz luzatzeko eskubidea izango du aitak, kasu bietan.

48. artikulua.—Haurra adoptatu edo familian hartzeagatik lizentzia

Adingabeko bat adoptatu edo familian hartuz gero, erditzeagatik lizentziaren pareko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileak, adoptatutako edo familian hartutako haurra etxera heltzen denetik hasita. Amak eta aitak lan egiten badute (erditzeagatik lizentzian bezala egiaztatu beharko da), haietarik batek bakaerri erabili ahal izango du eskubide hau, eta besteak lizentzia hori ezin har dezakeela edo hari uko egiten diola egiaztatu beharko dute.

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 enplegatuaren kontura eta pentzura hartuko da.

49. 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 lan-kontratuko langileak. Egunok ezkontza-, bizikidetzaren edo eraketa-egunaren aurretik edo haren ostean hartu ahal izango dira, baina betiere egun hori barruan delarik. Horrez gain, oporrekin batu ahal izango dira, etenik egin gabe.

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

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

50. artikulua.—Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatik lizentzia

1. Lan-kontratuko langileak kontzeptu honengatik har dezaketen lizentziak ondoko iraualdiok dauzka:

— Senideen heriotzagatik.

Ondoz ondoko 5 lanegun, gurasoen, ezkontidearen eta seme-alaben heriotzarengatik; ondoz ondoko 3 lanegun, aitona-amonen,

o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la trabajadora al/a Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano correspondiente 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 empleada se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia 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.—Licencia por paternidad

1. Por el nacimiento de un hijo/a, o en caso de adopción, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de cinco días laborales, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado/a al hogar.

2. 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 trabajador, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 48.—Licencia por adopción o acogimiento

En el supuesto de adopción ó acogimiento de un menor, el personal laboral tendrá derecho a una licencia que se equipara a la de alumbramiento contada a partir de la llegada del adoptado o acogido al nuevo hogar. En el caso de que el padre y la madre trabajen (acreditándolo como en el supuesto de licencia por alumbramiento) sólo uno de ellos podrán ejercitar este derecho, acreditando la imposibilidad o renuncia del otro a disfrutar de esta licencia.

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 o empleada.

Artículo 49.—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 laboral 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 el personal laboral 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 laboral, 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 laboral.

Artículo 50.—Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

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

— Por fallecimiento de parientes.

5 días laborales consecutivos por fallecimiento de padre/madre, del/la cónyuge e hijos/as; 3 días laborales consecutivos por el falle-

iloben eta neba-arreben heriotzarengatik, baita maila bereko ezkon ahaideen, aita-amaginarreben eta suhi-errainen heriotzarengatik ere.

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

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

— Senideen gaixotasunagatik.

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

Ondoz ondoko edo artekako 2 egun, aiton-amonen, iloben eta neba-arreben, edota maila bereko ezkon ahaideen, 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 luza-pena.

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

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

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 lan-kontratuko langilearen ohiko bizilekutik 150 km-tara baino gehiagotara gertatzen ba-dira.

50.bis artikulua.—*Baimenak*

— Salbuespenez, senide edo langilearekin 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, beti ere gainerako baimen guztiak erabili baditu.

— Gaixotasun kronikoa izan edo mugitzeko arazoak dituzten senideak laguntzeko: Mugitzeko arazoak izan edo medikuaren txostenak egiaztatutako gaixotasun larri kronikoa daukatelako, odol-ahaidetasun edo senidetetasunaren bigarren graduko (edo urrunagoko graduko, funtzionarioarekin bizi badira) familiako kide bat lagundu edo zaindu behar duten langileek urtean, gehienez, berrogeita hamar orduko baimena hartu ahal izango dute, ordainduta. Oro har, ordu kreditu honetatik egunean gehienez erabili ahal den denbora bi ordukoa izango da eta lanerako sarrera edo irteera batekin bat eginez hartu beharko dira.

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

1. Legezko zaintza dela eta, enplegatu batek sei urtetik behar adingabekorik edo jarduera ordaindurik ez 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, hirurtekoak barne. Legezko zaintza dela eta, lansaiorearen murrizketa onartuz gero, murrizturiko ordutegi horren barruan ezin izango da beste inolako jarduerarik egin, ez ordaindurik ez ordaindu gabekorik.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzen-zuzenean zaindu behar duenak, odol-ahaidetasun edo senidetetasunaren bigarren graduraino, baldin eta adin kontuengatik, istripuagatik edo

cimiento 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.

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.

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

Los días de licencia 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 laboral.

Artículo 50.bis.—*Permisos*

— De carácter excepcional para supuestos de enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que convivan con el trabajador o trabajadora 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 2º 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 51.—*Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica*

1. El/la empleado/a 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.

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

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.

2. Behar bezala justifikatzen diren kasuetan, enpleguaren aita, ama edo ezkontidea ezindu fisiko edo psikikoa bada, eta enplegatuarekin batera bizi bada, lansaioa murriztu ahal izango zaio delako enpleguarekiko, aurreko paragrafoan adierazitako baldintzetan.

Legezko zaintza dela eta, langile batek 6 urtetik 11 urtera (biak barne) bitarteko haurrik 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.

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

52. artikulua.—*Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia*

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

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

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

2. Hitzarmenari 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 legez, partaide diren gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko paragrafoaren c) idatz-zatian aipatutako eginbeharrik betetzeagatik, egin beharreko lan guztia egitea ezinezkoa bada eta ezintasun hori hiru hilabeteko epean egin beharreko lanorduen %20tik gorakoa bada, ukituriko lan-kontratuko langilea nahitaezko eszedentzia-egoerara igaro ahal izango da, horretarako eskera eginez gero. Eginbehar edo kargu horiek betetzeagatik, lan-kontratuko langileak kalte-ordainik edo saririk jasotzen badu, bere erakundearen dagozkien ordainsarietatik deskontatuko dira kalte-ordain eta sariok.

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

1. Ordezkaritza sindikalean edo langileak ordezkatzeko eginkizunetan diharduten lan-kontratuko langileek ondoko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute:

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

pueda valerle 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.

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

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un/a niño/a 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.

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/a niño/a 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 52.—*Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual*

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza a un nuevo domicilio habitual por un trabajador o trabajadora, tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Artículo 53.—*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 laboral 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 Convenio 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 la prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el personal laboral afectado a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el personal laboral, 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 54.—*Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal*

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

A) Uno (1) o dos (2) Delegados o Delegadas Sindicales de cada Sección Sindical, según proceda con arreglo a lo dispuesto en el artículo 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.

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

B) Enpresa Batzordeko kideek hilean 40 ordu hartu ahal izango dituzte beren lan orduetatik, ordainsariak batere murriztu gabe, ordezkari-eginkizunak betetzeko. Horrez gain, Enpresa Batzordeko buru diharduen batzordekideak hilean beste 15 ordu hartu ahal izango ditu, karguaren eginkizunei heldu ahal izateko. Azaldutako 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 prebentziorako eskuordeek hogei (20) orduko kreditua izango dute hileroko, lan arriskuen prebentzioraren arloan dituzten eginkizunak burutzeko.

Halaber, eta eginkizun horiei dagokienez, prestakuntza ikastarotara, 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 kargua izango dira.

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

3. Eskubide sindikalak

Plantillan 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 Enpresa Batzordeko kideen edo toki erakundee-tako langile-eskuordeen adierazpena, kasuan kasuko orduak lagatzeko borondatearen berri emango duena.

2) Liberazio eskubidearen eskatzaileari beren ordu kredituak laga nahi dizkieten Enpresa Batzordeko kideek edo langileen eskuordeek lan egiten duteneko toki erakundeko idazkariak luzaturiko ziurtagiria, non agerraraziko baita, batetik, lan-kontratuko langileok Enpresa Batzordeko kideak edo toki erakunde horretako langileen eskuordeak direla, eta, bestetik, zenbateko ordu kreditua dagozkien 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 lan-kontratuko langileek lan egiten duten erakundeei eta EUDELi, azken hauek lan-kontratuko langile lagatzaileei 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 aurrerapenez jakitun ipini beharko da, zerbitzugintza publikoa eta bere antolamendua egokiak izan daitezen.

Asimismo, en las Secciones Sindicales que acrediten de forma fehaciente e indubitada que su afiliación es del 10% del número de trabajadores y trabajadoras, los Delegados y Delegadas de la Sección sindical respectiva, a que se refiere el artículo 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) Los/as miembros del Comité de Empresa 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 del Comité de Empresa 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 a reuniones por ésta 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 laboral que forme parte de la Comisión 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 personal.

A efectos de ejercitar el derecho de libreación, 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 del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal de Entidades Locales y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.

2) Y certificado expedido por el Secretario de cada Entidad Local en la que presten sus servicios los y las miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas 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 laboral al Comité de Empresa o su cargo de Delegado/a de Personal de dicha Entidad Local y el crédito de horas anual que les 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 laboral que hubiese aportado sus créditos de horas para posibilitar el referido derecho y a EUDEL, quienes a su vez lo comunicarán al personal laboral 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.

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

1. Lan-kontratuko langileek eskubidea dute lanorduen barruan kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko, baldin eta halakoetara joatea justifikaturik badago, eta egiten direneko zentroen ordutegiak lanorduetatik kanpo joateko aukerarik ematen ez badu.

2. Eskubide hau baliatzeko, gehienez ere lau orduko epea hartu ahal izango dute hilean lan-kontratuko langileek.

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 orduetik gorakoa.

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

57. 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 hilabetetik gorakoa bi urte bakoitzeko.

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

1. Betetzen duten postuarekin zuzenean lotutako gaiei buruzko hobekuntza profesionalerako ikasketak egiteko lizentziak eman ahal izango zaizkie lan-kontratuko langileei, 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, hitzarmen honen xedapen iragankorretariko laugarrenean 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, beti ere eskubidea aurretiaz behar besteko denborarekin aurkezten bada, beharrezkoa balitz, zerbitzua emango dela bermatzen duten berregituraketak egin ahal izateko.

Artículo 55.—Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico

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

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 funcionario puede hacer uso del periodo de cuatro horas mensuales por asistencia al 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 56.—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 57.—Licencia por asuntos propios

Las licencias concedidas por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna. La duración mínima será de 7 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.

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 el puesto de trabajo desempeñado, podrá concederse licencias al personal laboral 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 Cuarta del presente Convenio.

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.

Horretan erabilitako denbora berreskuratu egin beharko da.

El tiempo empleado a tal fin deberá ser recuperado.

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

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

59. artikulua.—Zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkar-goarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuarekin zerikusia duten gertakizun kolektiboetara joateko lizentzia

Artículo 59.—Licencia por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

1. Kongresuetara, ikastaroetara, ikastaldietara, mintegietara, sinposioetara, topaketetara, lehiaketetara, elkarrizketetara, hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara eta zientziarekin, teknikarekin, lanbidearekin, elkargoarekin, elkartegintzarekin edo sindikatuarekin zerikusia duten gainerako gertakizun kolektiboetara joateko lizentziak eman dakizkieke lan-kontratuko langileei, 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 gaietara buruzko 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.

1. Podrá concederse licencias al personal laboral por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical. En todo caso, los afiliados de las Secciones Sindicales dispondrán de cinco (5) días laborales de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezcan, que deberán comunicarlo a la Diputación Foral u Organismo Autónomo, con al menos, cuarenta y ocho horas de antelación a su disfrute.

2. Foru Aldundiak berak edo haren erakunde autonomiadunek bultzaturik joanez gero gertakizunotan erakundearen intereseko gaiak jorratzen direlako, orduan dieta, bidai gastu, egonaldi, inskripzio eta beste kontzeptu batzuegatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute lan-kontratuko langileek, eta beharturik egongo dira eskuratutako esperientziei eta zerbitzu publikorako interesgarri diren aplikazio praktikoa posiblei buruzko txosten zehatza ahalik eta lasterren egitera.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Diputación Foral o sus Organismo Autónomos, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para los mismos, el personal laboral 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. Lan-kontratuko langile publikoaren ekimen hutsez eskaturiko baimenak ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik sortuko ezein kontzepturengatik, ezta dieta, bidai sari, egonaldi edo inskripzioagatik ere, gastu guzti-guztiak interesdunaren kontura ordainduko baitira.

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

59. bis artikulua.—Aparteko lizentzia ordaindua

Artículo 59 bis.—Licencia retribuida extraordinaria

Bizkaiko Foru Aldundiak edota bere menpeko edozein erakunde autonomiadunek aparteko lizentzia ordaindua eman ahal izango diote errelebo kontratuari loturiko denbora partzialeko kontratua-ren menpeko den langileari benetako zerbitzua ez betetzeagatik, horrela eskatzen badu.

La Diputación Foral de Bizkaia o cualquiera de sus OO.AA. podrán conceder licencias retribuidas extraordinarias, por no prestar servicio efectivo un trabajador o trabajadora acogido a un contrato a tiempo parcial vinculado a un contrato de relevo, y así lo solicite.

Aparteko lizentzia ordainduaren iraupena kontratua amaitzen den arte izango da; berau lan-kontratuko langileak ohiko arauzko erretirorako adina (65 urte) betetzean, edo 1194/1985 Errege Dekretuan aurretiaz ikusitako 64 urteko erretiroa hartzen duenean edota legez jaso dezakeen beste edozein erretiro hartzen duenean gertatuko da, edota legezko bestelako edozein zertzelada dela tarteko kontratua iraungitaz jotzeko biderik denean.

La duración de la licencia retribuida extraordinaria será hasta la expiración del contrato, la cual se producirá al alcanzar el personal laboral la edad de jubilación reglamentaria ordinaria (65 años) o se acoja a la jubilación a los 64 años prevista en el Real Decreto 1194/1985 o a cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle, o cuando por cualquier circunstancia legal el contrato haya de considerarse extinguido.

Aparteko lizentzia ordainduak dirauen bitartean, lan kontratu horren ondorio guztiak sortuko dira. Hori dela-eta, lan-kontratuko langileak lan-saio partzialerako hitzartutako ordainsaria jasoko du, dagozkion eguneratzeak barne, eta Administrazioan indarrean dagoen araudiaren arabera dagozkion eskubide sozialak izango ditu. Aldundiak edo dagozkion erakunde autonomiadunak ohiko atxikpenak egingo dizkio eta Gizarte Segurantzaren izango du.

Durante la duración de la licencia retribuida extraordinaria se continuarán produciendo todos los efectos de dicho contrato de trabajo. De este modo, el personal laboral percibirá la retribución convenida para el contrato a tiempo parcial con sus actualizaciones correspondientes, y disfrutará de los derechos sociales que puedan corresponderle según la normativa vigente en la Administración. La Diputación u Organismo Autónomo correspondiente efectuará en su retribución las retenciones ordinarias y le mantendrá en alta en la Seguridad Social.

Bateratu ezinezkoak izango dira lizentzia hau erabiltzea eta berari dagozkion eguneko orduen barruan, irabaziak lortzeko asmoz, inolako lanik norberaren edota inoren kontura egitea, eta, edozein kasutan, bateraezintasunei buruzko arautegiaren menpeko izango da.

El disfrute de esta licencia es incompatible con la realización de ninguna clase de actividad por cuenta ajena o propia con ánimo de lucro en la parte de su jornada correspondiente a la misma y, en cualquier caso, se encontrará sujeto a la normativa sobre incompatibilidades.

Sortzen den egoera hau lan-kontratuko langilearen eta aldundiaren edo dagozkion erakunde autonomiadunaren arteko akordio askearen bidez utzi ahal izango da indarrrik gabe, eta ez beste inolara.

La situación que se crea solamente podrá quedar sin efecto por libre acuerdo entre el personal laboral y la Diputación u Organismo Autónomo correspondiente.

BIGARREN TITULUA
LAN-KONTRATUKO LANGILEEN ORDAINSAIEN
ARAUBIDEA

I. KAPITULUA
ARAUBIDE OROKORRA

LEHENGO ATALA
ARAU KOMUNAK

TITULO SEGUNDO
DEL REGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL
LABORAL

CAPITULO I
REGIMEN GENERAL

SECCIÓN PRIMERA
NORMAS COMUNES

60. artikulua

1. Hitzarmen honetan zehazturiko kontzeptu eta zenbatekoen arabera ordainduko die erakunde bakoitzak lan kontratupean dituen langileei.

2. Hori dela eta, lan-kontratuko langileek ezin izango dute ezein funts banaketatan parte hartu, eta ezin izango dute jaso hitzarmen honetan aurreikusi ez den ordainsaririk, ezta proiektu edo aurrekontuak egiteagatik, obrak zuzendu edo ikuskatzeagatik, aholkularitzagatik, auditoriengatik, kontsultengatik, irizpen edo txostenak emateagatik ere.

3. Aipaturiko funtsetatik datozen kopuruak zein bere erakundearen sarreraren aurrekontuan sartuko dira.

4. Artikulu honen lehengo paragrafoetan xedatutakoa haustek erantzukizun pertsonala ekarriko die, bai ordainketa agintzen duenari, bai ematearen irregulartasunaren berri emateko betebeharra dutenei.

61. artikulua

Beren erakundean ezarritako lantsaio arrunta baino txikiagoa egiten duten lan-kontratuko langileei lantsaioaren murrizketaren proportziozko ordainsaria bermatuko zaie, murrizketa hori beren eginkizunen edo betetzen duten lanpostuaren izaeragatik, edota banako baimena dutelako egiten bada. Halaber, urteko lantsaioa edo lantsaioak onetsiz gero, lantsaioaren murrizketa onartzeak urteko ordainsariak proportzionalki murriztu beharra ekarriko du, banaka edo taldeka lantsaioaren murrizketa bat eskatzen dutenentzat.

62. artikulua

Pertsonal-gastuak ordaintzeko aginduak lehentasuna izango du erakunde hauen funtsen kontura egin behar den beste edozeinen aldean, eta erakundeek eman beharreko ebazpenak emango dituzte, kopururen bat bidegabeki ordaintzeke geratzen bada, interesdunek kopuru horiek jaso ahal izateko ordezkio prozedura arautzeko.

63. artikulua

1. Erakundean erakundeko langile guztiek eta ordezkari sindikalek ezagutu ahal izango dituzte hitzarmen honen menpeko lanpostu guztiei dagozkien zenbatekoak.

64. artikulua.—Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak

A) Ordainsariak:

Lan-kontratuko foru langileek jaso ditzaketen ordainsariak oinarritzkoak eta osagarriak izan daitezke, titulu honetan jasotako xedapenekin bat etorritik eta ondoko kontzeptu hauen arabera:

1. Oinarritzko ordainsariak hauek dira:
 - a) Soldata.
 - b) Hirurtekoak.
 - c) Aparteko soldatak.
2. Ordainsari osagarriak hauek dira:
 - a) Lanpostu mailako osagarria.
 - b) Osagarri berezia.
 - c) Ekoizgarritasun-osagarria.
 - d) Aparteko zerbitzuengatik haborokinak.
 - e) Zerbitzuarengatik kalte-ordainak

Artículo 60

1. El personal laboral sólo será remunerado por las Entidades respectivas según los conceptos, y en las cuantías que se determinan en el presente Convenio.

2. En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en el presente convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías, emisiones de dictámenes e informes.

3. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de la Entidad respectiva.

4. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, serán causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador de pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

Artículo 61

A aquel personal laboral 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 en la Entidad respectiva, se le garantizará la percepción de sus retribuciones proporcionalmente a la reducción de la jornada. Asimismo, para aquellos que, una vez aprobada la jornada o jornadas de trabajo anuales, solicitaran, de forma individual o en grupo, una disminución de la misma, su autorización conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones anuales.

Artículo 62

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de las respectivas entidades, los cuales regularán mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

Artículo 63

1. Las cuantías de cada puesto de trabajo este Convenio, serán de público conocimiento para todo el personal al servicio de la respectiva Entidad, así como para los representantes sindicales.

Artículo 64.—Conceptos retributivos e indemnizatorios

A) Las retribuciones:

Las retribuciones que puede percibir el personal laboral foral, son básicas y complementarias, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título y conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1. Son retribuciones básicas:
 - a) El sueldo.
 - b) Los trienios.
 - c) Las pagas extraordinarias.
2. Son retribuciones complementarias:
 - a) El complemento de destino.
 - b) El complemento específico.
 - c) El complemento de productividad.
 - d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.
 - e) Indemnizaciones por razón del servicio.

65. artikulua.—Nominak helbideratzea

1. Lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute hartzekoen nominak eta ordainsarien ordainketa beraiek aukeratutako banku erakundeen edo aurrezki kutxen kontu edo libretetan helbideratzeko.

2. Aurreko paragrafoan xedaturikoari dagokionez, beren hartzekoak helbideratu nahi dituzten lan-kontratuko langileek idazki bat bidali beharko diote lanean diharduten erakundeko lehendakariari, 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 daitezten. Erakundean erakundeko kontu-hartzailatza eta gordailuzaintza zerbitzuek horretarako behar diren izapideak egingo dituzte.

3. Foru Aldundiak edo bere erakunde autonomiadunek ezin izango dituzte beren menpeko enplegatuen hartzekoak inola ere helbideratu, enplegatuon beren-beregiko baimen idatzi eta indibiduala izan ezik, banku edo aurrezki-erakunde jakin bat aukeratzeari dagokionez.

BIGARREN ATALA

OINARRIZKO ORDAINSARIAK

66. artikulua

Foru Aldundiko eta haren erakunde autonomiadunetako lan-kontratuko langileen oinarrizko ordainsariak hauek dira: soldata (S), hirurtekoak edo antzinatasuna (ANT) eta aparteko soldatak (AS).

67. artikulua.—Soldata (S)

1. Artikulu honetan jasotako talde bakoitzari dagokion soldata berdina izango da erakunde guztietan. A taldeko lan-kontratuko langileen soldataren zenbatekoa ezin izan daiteke E taldekoentzat ezarritakoa halako hiru baino handiagoa.

2. Horri dagokionez, sartzeko eskatzen den titulazioaren araber, talde hauetan sailkatuko dira kategoria profesionalen soldatak:

A taldea: doktore, lizentziadun, ingeniari edo arkitektoaren titulua edo baliokidea.

B taldea: ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomaduna, arkitecto teknikoa, hirugarren mailako lanbide heziketako titulua edo baliokidea.

C taldea: batxiler titulua, bigarren mailako lanbide heziketakoa edo baliokidea.

D taldea: eskola-graduatuaren titulua, lehen mailako lanbide heziketakoa edo baliokidea.

E taldea: eskola-ziurtagiria.

68. artikulua.—Antzinatasuna (ANT)

1. Herri administrazioan egin eta aintzat harturiko hiru urteko zerbitzualdi bakoitzeko ordainduko da foru aldundiko eta beraren erakunde autonomiadunetako lan-kontratuko langileen antzinatasuna, eta, beraz, hirurtekotan adieraziko da.

2. Hirurtekoak betetzeari dagokionez, edozein herri administrazioan egindako zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko da, eta ez da kontuan hartuko zerbitzuok lan-kontratuko langile moduan ala zuzenbide administratiboaren menpean kontrataturiko langile moduan egin diren, edota kontratazio hori agiri bidez formalizatu den ala ez.

3. Enplegatu publikoaren sailkapen taldeari dagokion balioarekin sortu eta ordainduko dira hirurtekoak.

69. artikulua.—Aparteko soldatak (AS)

Urtean aparteko soldata bi ordainduko dira, bata ekainean eta bestea abenduan. Haietariko bakoitzean, soldataren hileko bat eta hirurtekoak jasoko dira gutxienez.

Artículo 65.—Domiciliación de nóminas

1. El personal laboral, 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 laboral interesado en la domiciliación de sus haberes, habrá de remitir al Presidente de la Entidad 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 de la Entidad respectiva, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

3. En ningún caso podrá la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos efectuar la domiciliación de haberes de los y las empleados/as a su servicio sin contar con la autorización expresa, escrita e individual de los mismos, en lo que se refiere a la elección de una determinada entidad bancaria o de ahorro.

SECCIÓN SEGUNDA

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Artículo 66

Las retribuciones básicas del personal laboral de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos consistirán en el Sueldo (S), los Trienios o Antigüedad (ANT) y las Pagas Extraordinarias (PE).

Artículo 67.—Sueldo (S)

1. El sueldo que corresponda a cada uno de los grupos a que se refiere el presente artículo será igual en todas las Entidades. La cuantía del sueldo del personal laboral del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.

2. A estos efectos, los sueldos de las categorías profesionales se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos de clasificación:

Grupo A) Título de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.

Grupo B) Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, Formación Profesional de Tercer grado o equivalente.

Grupo C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo grado o equivalente.

Grupo D) Título de graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E) Certificado de Escolaridad.

Artículo 68.—Antigüedad (ANT)

1. La antigüedad del personal laboral al servicio de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de personal laboral como de personal contratado en régimen de derecho administrativo, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al grupo de clasificación al que el empleado público pertenezca.

Artículo 69.—Pagas extraordinarias (PE)

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se percibirán en los meses de junio y diciembre.

HIRUGARREN ATALA
ORDAINSARI OSAGARRIAK

70. artikulua

1. Ordainsari osagarriak hauek dira:
 - a) Lanpostu mailako osagarria.
 - b) Osagarri berezia.
 - c) Ekoizgarritasun-osagarria.
 - d) Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

71. artikulua.—Lanpostu mailako osagarria

1. Betetzen den lanpostuaren mailari dagokio.
2. Lanpostuak 30 mailatan sailkatzen dira.
3. Sartzeko eskatzen den titulazioaren arabera, sailkapen talde bakoitzean sartzeko diren lan-kontratuko langileen mailen tartekak hauek izango dira:

TALDEA	GUTXIENEKOA	GEHIENEEKOA
A	21	30
B	17	26
C	14	22
D	11	19
E	8	16

4. Erakunde bakoitzaren gobernu organoek ezarriko dute lanpostu bakoitzari dagokion lanpostu mailako osagarria.

72. artikulua.—Osagarri berezia

Bakarra izango da, osagarri hau esleitzen zaion lanpostu bakoitzarentzat. Zailtasun tekniko berezia, dedikazioa, erantzukizuna, batearazintasuna, gauez lan egin beharra, nekagarritasuna, toxikotasuna, arriskua edo jaiegunetan lan egin beharra sarituko ditu.

Erakunde bakoitzeko organo eskudunak zehaztuko du, urtero, osagarri honi dagokion kopurua, goian aipaturiko lan baldintza bereziak kontuan hartuz, betiere baldintza horiek benetan gertatzen direnean. Beraz, osagarri hau esleitzerakoan kontuan harturiko inguruabar guztiak edo haietariko batzuk aldatzen badira, osagarria ere aldatu behar izango da.

Hilero-hilero kopuru bera ordainduko da osagarri honengatik.

73. artikulua.—Ekoizgarritasun-osagarria (EO)

Enplegatu publikoen errendimendu berezia, aparteko jarduna eta lanpostua betetzean jarritako interes edo ekimena saritzen ditu, arau bidez ezartzen diren irizpide orokorren arabera.

Osagarri honen kopurua orotara zehaztuko da, gastu programa bakoitzaren barruan, eta organo eskudunari dagokio osagarri hau jasotzea merezi duten langileak eta bakoitzaren kopurua banan-banan zehaztea, horretarako ezartzen diren irizpideen arabera eta langileen ordezkartza-organuari txostena igorri ondoren.

74. artikulua.—Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak

1. Lansaio arruntetik kanpo egindako aparteko zerbitzuengatiko haborokinak ezin dira finkoak izan, zenbatekoari dagokionez, eta ezin dira aldizkakotasunez sortu. Lanpostu jakin baten osagarri berezia zehazterakoan dedikazio berezia kontuan hartu bada, ez da bidezkoa izango lanpostu horretan ordainsari hauek jasotzea.

2. Era berean, egoera toxiko, nekagarri edo arriskutsuetan eta gauez edo jaiegunetan egindako lanak sarituko dira kontzeptu honen bidez, inguruabar horiek noizean behingoak badira eta berez lanpostuari atxikiak ez badira. Xedapen gehigarrietariko bigarrenean ezarritako kopuruaren arabera ordainduko da.

Lanpostuaren osagarri berezia zehazterakoan inguruabar horiek kontuan hartu badira, ez da bidezkoa izango ordainsari hauek jasotzea.

SECCIÓN TERCERA
RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 70

1. Son retribuciones complementarias:
 - a) El complemento de destino.
 - b) El complemento específico.
 - c) El complemento de productividad.
 - d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 71.—Complemento de destino

1. Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
3. Los intervalos de niveles del personal laboral comprendidos en los grupos de clasificación, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, serán las siguientes:

GRUPO	MINIMO	MAXIMO
A	21	30
B	17	26
C	14	22
D	11	19
E	8	16

4. Los órganos de gobierno de cada entidad, fijarán en los distintos puestos de trabajo el nivel de complemento de destino que corresponda a cada uno de ellos.

Artículo 72.—Complemento específico

Será único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado y retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o festividad.

Su cuantía se determinará anualmente por el órgano competente de cada entidad, teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo antes citadas y siempre que éstas se den, siendo por tanto modificable en el momento en que varíen todas o alguna de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su asignación.

Se abonará dicho complemento específico en forma de cantidades iguales todos los meses.

Artículo 73.—Complemento de productividad (CP)

Es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeña su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios generales que reglamentariamente se establezcan.

Su cuantía se determinará globalmente dentro de cada programa de gasto, correspondiendo al órgano competente la concreción individual de las cuantías y de los trabajadores y trabajadoras que merezcan su percepción, de acuerdo con los criterios que se establezcan y previo informe del órgano de representación del personal.

Artículo 74.—Gratificaciones por servicios extraordinarios

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación.

2. Asimismo se retribuirán a través de este concepto los trabajos realizados en condiciones tóxicas, penosas, peligrosas y en período nocturno o festivo, cuando dichas circunstancias sean esporádicas y no inherentes al puesto de trabajo. Su abono se realizará de acuerdo con las cuantías de la Disposición Adicional 2ª.

No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubieran sido ponderadas dichas circunstancias.

75. artikulua.—Osagarri pertsonal iragankorra (OPI)

Hitzarmen honetan aurreikusitako ordainsari sistemaren aplikazioaren ondorioz, jaso izan diren ordainsari finko eta aldizkakoak gutxitzen badira, ukituriko lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute alde hori berdintzeko osagarri pertsonal eta iragankorra jasotzeko, eta osagarri hori irenstekoa izan daiteke.

76. artikulua.—Gradu pertsonala edo lanpostu mailako osagarri sendotua

Ordainsari osagarriak jasotzeak ez du halakoak mantentzeko eskuratutako eskubiderik sortuko lan-kontratuko langileen alde, sendoturiko gradu edo mailaren arabera dagokien lanpostu mailako osagarriaren kasuan izan ezik. Honi dagokionez, lanpostu jakin bati iraunkortasunez, bi urtez eta etenik gabe atxikita egotegatik eskuratzen da gradua.

LAUGARREN ATALA

ZERBITZUAREN ONDORIOZKO KALTE-ORDAINAK**77. artikulua.—Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak**

Lan-kontratuko langileek zerbitzuaren ondorioz egindako gas-tuengatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango dute, Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezarritako zenbateko eta baldintzetan.

BOSGARREN ATALA

78. artikulua.—Sortzapena eta likidazioa

1. Ordainsariak hileko osoengatik sortu eta ordainduko dira, dagozkien hilabeteko lehenengo egun baliadunari doakiola, lan-kontratuko langileak dituen egoera eta eskubideekin bat etorritik, ondorengo kasuetan izan ezik, egunen arabera likidatuko direlarik:

a) Zerbitzu aktibora sartu edo horretara itzultzen den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubiderik gabeko lizentzia bat amaitu zaiolako itzultzen den hilabetean eta lanpostu berri bati atxikipena eraginkor egin deneko hilabetean, beti ere lanpostu horren eta aurrekoaren ordainsarien artean diferentziak baldin badaude.

b) Ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabeko lizentziak gozatzeko hasten diren hilebetean eta zerbitzu aktiboa ez den beste administrazio egoera ezberdin batetara igarotzea eraginkor bihurtzen den hilabetean.

c) Zerbitzu aktiboa uzten duen hilabetean, hileko osoetan sortzen diren pentsio publikoen araubidearen menpeko lan-kontratuko langileen heriotza edo erretiro kasuetan izan ezik, eskubidea sortu deneko hilabetearen hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik.

2. Aparteko soldata sortzen den egunera arte ez baditu sei hilabete oso, ekaina edo abendua baino lehenagoko aurreko hilabeteetan, zerbitzuan eman, haren zenbatekoa proportzioan murriztuko da.

II. KAPITULUA

**LAN-KONTRATUKO LANGILEEN ORDAINSARIAK
2005EKO EKITALDIAN****79. artikulua.—Ordainketen finkapena**

1. Nolanahi ere, Bizkaiko Lurralde Historikoaren 2005eko Aurrekontu Orokorrei buruzko Foru Arauan ezarritakoa beteko dute lan-kontratuko langileen ordainsari osoek.

2. Oinarrizko ordainsarien (soldatak, hirurtekoak eta aparteko soldatak) zenbatekoak Bizkaiko Foru Aldundiko langile funtzionarioenak bezalakoak izango dira.

3. Lanpostu mailako osagarrien zenbatekoa maila bereko postuak betetzen dituzten Bizkaiko Foru Aldundiko langile funtzionarioenak bezalakoak izango dira.

4. Postu bakoitzaren osagarri berezia lanpostuen zerrendetan ezarritakoa izango da.

Artículo 75.—Complemento personal transitorio (CPT)

Si, como consecuencia de la aplicación del sistema retributivo previsto en este Convenio, se produjera una minoración sobre las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo, el personal laboral afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que podrá tener carácter absorbible.

Artículo 76.—Grado personal o Nivel de Complemento de Destino Consolidado

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor del personal laboral, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado o nivel consolidado. A estos efectos el grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a un puesto de trabajo durante dos años continuados.

SECCIÓN CUARTA

LAS INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO**Artículo 77.—Indemnizaciones por razón de servicio**

El personal laboral tendrá derecho a ser indemnizados de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

SECCIÓN QUINTA

Artículo 78.—Devengo y liquidación

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del personal laboral referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquel en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.

b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

c) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación del personal laboral sujeto a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquélla se reducirá proporcionalmente.

CAPITULO II

**RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DURANTE
EL EJERCICIO 2005****Artículo 79.—Fijación retributiva**

1. En cualquier caso, las retribuciones íntegras del personal laboral atenderán a lo establecido por la Norma Foral de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para 2005.

2. La cuantía de las retribuciones básicas (sueldos, trienios y pagas extraordinarias) serán idénticas a las del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia.

3. La cuantía de los complementos de destino será idéntica a las del personal funcionario de la Diputación Foral de Bizkaia que ocupen puestos del mismo nivel.

4. El complemento específico será el fijado en las correspondientes relaciones de Puestos de Trabajo.

5. 2004ko ordainsarien aldean (urte horretako ekoizgarritasuna sendotu ondoren, aurreikusitako bezala), %2 gehituko dira 2005eko ordainsariak, bai oinarritzko ordainsariak bai osagarriak, aldaezinak, lanpostu mailako osagarria eta osagarri berezia, alegia.

Aparteko soldata bietako bakoitza honenbestekoa izango da 2005ean: soldataren hileko bat, hirurtekoak eta enpleguaren hileko lanpostu mailako osagarriaren %60.

2005. urtean ekoizgarritasuna ordaintzeko, soldata-masaren %1,50 baino handiagoa izango ez den zenbatekoa erreserbatuko da.

Horrela, bakoitzak gehienez jaso dezakeen ekoizgarritasuna eranskin gisa jaso da.

HIRUGARREN TITULUA

ERRETIROA, KONTSUMORAKO MAILEGUAK ETA ASEGUURAK

80. artikulua.

Enpleguaren egonkortasuna hobetzeko, horri eusteko eta langile berriak kontratatuzko, aldeek adostu egin dute 65 urte betetzerakoan lan-kontratuko langile publikoen derrigorrezko erretiroa aitortuko dela, ofizioz, beti ere lan kontratua amaitzen zaien langileek kotizatze gaitasuneko epea beteta badute eta Gizarte Segurantzaren legerian erretiro-pentsioa, ordainsari-modalitatean, jasotzeko eskubidea izateko eskatzen diren gainerako baldintzak betetzen badituzte.

Ezargarria izango da uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan aurreikusita dagoen enplegua sustatzeko erretiroaren sistema berezia, lan-kontratuko langile finko, kualifikatua, agintarik gabeko eta erantzukizun organikorik gabekoa denean.

Horretarako, erakundeek 64 urtetik aurrera erretirorako eskubidea aurkezten duten lan-kontratuko langileak ordeztu beharko ditu, lana uzten duten une berean, dagokion enplegu bulegoan langabetu bezala inskribatuta dagoen langile berri bat lanaldi osorako kontratatuz, indarrean dauden iraupen zehatzeko kontratazio motetatik edozeinen itzalpean, Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan aurreikusitako modalitatean izan ezik, eta, beti ere, kontratu horren gutxieneko iraupena urte batekoa bada.

81. artikulua.—*Borondatezko erretiroaren ondoriozko prima*

1. Foru Aldundiko eta bere erakunde autonomoetako lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute, hurrengo zenbakian agertuko diren zenbatekoetan, borondatezko erretiroaren ondoriozko prima hartzeko, baldin eta hurrengo baldintzak betetzen badituzte:

a) Erretiro honetarako eskaera borondatezko erretirorako aurreikusita dagoen adina betetzen den data baino gutxienez hiru hilabete lehenago egiten bada.

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

Nolanahi ere, eragin ekonomikoek beti borondatezko erretirorako adina betetzen den datatik izango dute eragina.

Hilabetekoen kopurua zehatzeko, goian aipatu baldintzetakoren bat betetzen ez duten lan-kontratuko langileek derrigorrezko erretirorako urtebete gutxiago falta dutela ulertuko da, kasu horretan eska daitekeen alde aurreko tramiteaz gain, adina betetzen den datan jubila daitezkeenean izan ezik.

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

5. Las retribuciones en el año 2005 se incrementarán respecto de las retribuciones del año 2004 (efectuada la consolidación prevista de la productividad de dicho año), en un 2%, tanto en retribuciones básicas como en las complementarias —de carácter invariable—, como son el complemento de destino y el complemento específico.

Las dos pagas extraordinarias durante el año 2005 serán, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios y un 60% del complemento de destino mensual de cada empleado/a.

Durante el año 2005, se reservará para el abono de la productividad una cantidad que no supere el 1,50% de la masa salarial.

En tal sentido, la productividad individualizada que como máximo corresponda se incorpora como anexo.

TITULO TERCERO

JUBILACION, PRESTAMOS AL CONSUMO Y SEGUROS

Artículo 80

Con la finalidad de la mejora de la estabilidad del empleo, el sostenimiento del mismo y la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras, las partes acuerdan que se declarará —de oficio— la jubilación forzosa del personal público laboral a los 65 años de edad, siempre que el personal afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad retributiva.

Será de aplicación el sistema especial de jubilación como medida de fomento del empleo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, respecto del personal laboral indefinido, cualificado/a sin mando y sin responsabilidad orgánica.

Para ello las entidades se obligan a sustituir al personal laboral que presente la solicitud de jubilación a partir de los 64 años, simultáneamente a su cese efectivo en el trabajo, mediante la contratación a tiempo completo de un/a nuevo/a trabajador o trabajadora que se halle inscrito como desempleado/a en la correspondiente oficina de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada vigentes, excepto la de la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que la duración mínima del contrato sea de un año.

Artículo 81.—*Prima por Jubilación voluntaria*

1. El personal laboral de la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos tendrá derecho a una prima de jubilación voluntaria, 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 a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

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.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal laboral que no cumpla alguna de las condiciones arriba indicadas les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

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 —entre año y año— dicha retribución:

Adina	Hilekoen kopurua
60 urte	21
61 urte	17
62 urte	12
63 urte	9
64 urte	6

Erretiroa derrigorrezko erretirorako adina bete baino 5 urte lehenago gertatzen bada, prima 21 hilabetekoa izango da, ordainsari oso gordinak oinarri hartuta.

3. Halaber, alde biak ados agertzen dira pixkanaka ezarritako prestazioen sistema osagarriari eustearekin, erakundeak zenbateko berean foru enplegatu bakoitzak benetan egiten duen ekarpenen arabera ekarpenak egingo dituelarik.

82. artikulua.—Kontsumorako maileguak

Seigarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoarekin bat etorriz, langileek aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, erakundeak horrela iritzirik, betiere frogatutako karia eta utziezinezko beharrezana daudenean.

83. artikulua.—Bizi, elbarritasun eta erantzukizun zibileko aseguruak

Lan-kontratuko langileek hitzarmen honetako Zazpigarren Xedapen Gehigarrian bizi, elbarritasun eta erantzukizun zibileko aseguruagatik ezarritako estalduretarako eskubidea izango dute.

LAUGARREN TITULUA LANGILEEN AUKERAKETA, LANPOSTUAK BETETZEA ETA BARNE IGOERAREN SUSTAPENA

I. KAPITULUA LANGILEEN AUKERAKETA

84. artikulua

1. Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunetan sartzeko deialdi publikoaren bitartez egingo da, lehiaketa, lehiaketa-oposizio edo oposizio askea erabiliz, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikitate printzipioak bermatuko direlarik.

2. Enplegu publikoa eskaintzeko planen prestakuntza eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko da.

3. Aukeraketarako epaimahaietan langileen ordezkari bat egongo da, sindikatuen ordezkariak izendatuta.

4. Barne sustapena bultzatuko da giza baliabideak berrantolatu eta hobeto aprobetxatzeko neurri gisa. Ondore horretarako, negoziazioak egin ondoren, ezaugarriak eta funtzioak kontuan hartuta, bidezkoa den arloetan sustapen hori erabiliz beteko diren plaza ezarriko dira.

85. artikulua

Foru Administrazio interesatuak ezin izango ditu sartzeko deialdi publikoak egin, lehenago, II. kapituluaren ezarritako sistemen bidez, atxikipen bereizgabea edo orokortua izan eta hutsik dauden lanpostuak hornitu ez baditu (ondo frogatutako arrazoiren bat dagoenean izan ezik eta lan-kontratuko langileen ordezkariak entzun ondoren).

II. KAPITULUA LANPOSTUAK BETETZEA

86. artikulua

Hutsik dauden lanpostuak ondoren azaltzen diren sistematariko baten bidez beteko dira:

Edad	Número de mensualidades
60 años	21
61 años	17
62 años	12
63 años	9
64 años	6

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 21 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

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.

Artículo 82.—Préstamos de consumo

Los y las trabajadores/as podrán percibir anticipos, que será concedidos a criterio de la Entidad y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Sexta.

Artículo 83.—Seguro de Vida, Invalidez y Responsabilidad Civil

El personal laboral tendrá derecho a las coberturas que por seguro de Vida, Invalidez y Responsabilidad Civil se establecen en la Disposición Adicional Séptima de este Convenio.

TITULO CUARTO DE LA SELECCION DE PERSONAL, PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCION INTERNA.

CAPITULO I SELECCION DE PERSONAL

Artículo 84

1. El ingreso en la Diputación Foral y en sus Organismos Autónomos se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, méritos y capacidad así como el de publicidad.

2. La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

3. En los Tribunales de selección figurará como miembro un/a representante del personal designado por la representación sindical.

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.

Artículo 85

La Administración Foral interesada no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso (salvo justificación razonada y una vez oída la representación del personal laboral), sin proceder previamente a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, de adscripción indistinta o generalizada, mediante los sistemas que quedan establecidos en el Capítulo II.

CAPITULO II PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 86

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por alguno de estos sistemas:

1. Merezimenduen lehiaketa: Lanpostuak betetzeko sistema arrunta izango da.

Lanpostura lehiaketa prozedura bidez sartzen diren lan-kontratuko langileak bertatik kendu ahal izango dira gerora sortutako arrazoiengatik, lanpostuen zerrenden bidez egindako edo horietan aurreikusitako lanpostuaren edukian egondako aldaketa baten ondorioz, deialdiaren oinarritzat erabilitako baldintzaren bat aldatzen bada, edo lanpostuari dagozkion eginkizunak eraginkortasunez burutzea eragozten duen gutxiegiak errendimenduak erakusten duen lanpostua betetzeko gaitasun ezaren ondorioz. Lanpostutik kentze hori espedientearen egin eta langileen ordezkari-arganoak txostena eman ondoren egingo da, izendapena egin zuen organoaren ebazpen arrazoituaren bidez.

2. Izendapen askea: Horrela beteko dira erakundearen lanpostuen zerrendetan horrela zehaztuta dauden lanpostuak.

Lanpostu bati izendapen askearen bidez atxikitako lan-kontratuko langileak zuhurtziaz kendu ahal izango dira lanpostu horretatik.

3. Behin-behineko atxikipena:

a) Lan-kontratuko langileak bere lanpostuak baino ordainsari altuagoak dituen lanpostu bati behin-behineko atxikita badaude, azken lanpostu honi dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

b) Behin-behineko atxikipen hau norberarenak baino ordainsari baxuagoak dituen lanpostu batetara egiten bada, egoera horretan dagoen bitartean, Osagarri Iraunkor bat jasoko du, diferentziagatik. Lan horiek borondatez beteko dira; hala ere, hori ezinezkoa bada eta premiazko beharizan bat edo atzeraezina den beharizan bat badago, atxikipena ezinbestean egingo da, interesatua entzun eta langileen ordezkari-arganoak txostena eman ondoren.

4. Lanpostuetara atxikipena egitea Herri Administrazioaren foru diputatuari edo erakunde autonomiadunen organo eskudunari dagokio.

87. artikulua

Lanpostuak lehiaketa bidez zein izendapen aske bidez betetzeko deialdia Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratuko da.

88. artikulua

1. Deialdietan honakoa jaso beharko da, derrigorrez:

a) Lanpostuaren izena, kokapena, maila eta osagarri berezia.

b) Lanpostua betetzeko eskatzen diren betekizunak, lanpostuen zerrendan agertzen direnak bakarrik izan daitezkeelarik, eta

c) Eskabideak aurkezteko epea. Beti 15 egun baliadun baino gehiagokoa izango da, aldizkari ofizialean argitaratzen den datatik aurrera zenbatzen hasita.

2. Lehiaketarako deialdietan merezimenduen baremoa sartu beharko da, egongo diren proba bereziak, lanpostua lortzeko eskatutako gutxieneko puntuazioa eta aukeraketa-batzordearen osatura adieraziz. Batzorde horretan langileen ordezkari bat egon beharko da, sindikatuen ordezkariak izendatua.

3. Deialdiei buruzko ebazpenak «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratuko dira.

89. artikulua

Lehiaketa bidez lanpostu bat lortzen duen lan-kontratuko langileak ezin izango du ondorengo bi urteetan deituko diren lehiaketetan parte hartu.

1. Concurso de méritos: Será el sistema normal de provisión.

El personal laboral que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto e informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

2. Libre designación: Se cubrirán por este sistema los puestos de trabajo así determinados en las relaciones de puestos de la Entidad.

El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removidos del mismo con carácter discrecional.

3. Adscripción provisional:

a) En los casos de adscripción provisional del personal laboral a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, éste percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

b) Cuando ésta adscripción provisional se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignadas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un Complemento Transitorio por la diferencia. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado e informe del órgano de representación del personal.

4. Corresponde realizar la adscripción a puestos de trabajo al/la Diputado/a Foral de Administración Pública u órgano competente de los Organismos Autónomos.

Artículo 87

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 88

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

a) Denominación, localización, nivel y complemento específico del puesto.

b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo, y

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 89

El personal laboral que obtenga un puesto mediante concurso, no podrá tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.

III. KAPITULUA

GORAGOKO KATEGORIAKO EGINKIZUNAK

90. artikulua

1. Lan-kontratuko langileak atxikita dagoeneko lanpostuarenak baino goragoko kategoriakoak diren eginkizunak egiteko Herri Administrazioaren foru diputatuaren edo erakunde autonomiadunen organo eskudunaren baimena beharko da, nahitaez.

2. Goragoko kategoriako eginkizunak egiten dituen lan-kontratuko langileak ez du inoiz kategoria hori lortuko Titulu honetako IV. Kapituluan ezarritako prozeduraren bidez ez bada.

IV. KAPITULUA

BARNE IGOERAREN SUSTAPENA

90 bis artikulua.—*Lanbide sustapena*

Toki eta foru administrazioek euskal sektore publikoko enplegatuen lanbide sustapena bultzatuko dute, neurri eraginkorrek ezarrituz.

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 betetzeko 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.
- 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.
- Barne sustapena lanbide karrerari lotuta, sailkapen talde ezberdinetan, sustapen horizontala, bertikala edota gurutzatua egiteko sistema malguagoetan sakonduz.
- Besteak beste, teknologia berriak, kudeaketa sistemak, talde lanerako lanabesak, gaitasunen hobekuntza eta lan osasunaren arloko gaiak ezagutzeko prestakuntza-egitarauak.

91. artikulua

Lan-kontratuko langileak beraiena baino goragoko hurrengo taldeko eta beraien taldeko kategorietara heldu ahal izango dira barne sustapenaren bidez. Ondore horietarako, foru aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek, lan-eskaintza publikoaren lan-kontratuko izaera duten plazetatik, sailkapen talde bakoitzean hutsik dauden hiru plazetatik gutxienez bat gordeko dute urteko zenbaketan.

92. artikulua

Barne sustapenerako probetan parte hartu ahal izateko, enplegatu publikoa zerbitzu aktiboan edo derrigorrezko eszedent-

CAPITULO III

FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORIA

Artículo 90

1. La realización de funciones de superior categoría, a las del puesto de trabajo al que se halla adscrito el personal laboral, requerirá necesariamente autorización del/a Diputado/a Foral de Administración Pública o del órgano competente de los Organismos Autónomos.

2. En ningún caso el personal laboral que realice funciones de superior categoría adquirirá ésta si no es por el procedimiento establecido en el Capítulo IV de este Título.

CAPITULO IV

FOMENTO DE LA PROMOCION INTERNA

Artículo 90 Bis.—*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 normativas 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.
- 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.

Artículo 91

El personal laboral podrá acceder, mediante promoción interna a categorías del grupo inmediatamente superior al que pertenece, o del mismo Grupo. A estos efectos la Diputación Foral y sus Organismos Autónomos reservarán, como mínimo, de las plazas de carácter laboral de la oferta pública de empleo, una de cada tres vacantes de cada grupo de clasificación en el correspondiente cómputo anual.

Artículo 92

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el empleado público deberá hallarse en situación de servicio activo o exce-

zian egon beharko da; zerbitzuan, lan-kontratuko langile finko bezala, bere egungo kategorian, bi urte beteta izan beharko ditu, eta sartu nahi dueneko kategoriara heltzeko ezarritako titulazioa eta gainerrako betekizunak ere.

93. artikulua

Barne sustapen bidez lanpostua lortzeko sistema oposizioa edo lehiaketa-oposizioarena izango da eta dagokion kategorian sartzeko deialdian orokorrean ezarri diren probak gainditu beharko dira. Hala ere, barne sustapeneko txandan parte hartzen duten hautagaiei jatorrizko kategorian sartzeko eskatutako ezagutzak egiaztatzeko diren saioak egitetik salbuetsi ahal izango dira.

94. artikulua

Barne sustapen sistemaren bitartez beste lanbide kategorია bati heltzen dioten lan-kontratuko langileek, behin-behinekoz, hari datzekion lanpostu hutsei atxikiko zaizkie, lehiaketa edo izendapen askearen sistemaren bitartez behin betiko lanpostua lortu artean.

BOSGARREN TITULUA

SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEETAKO ENPLEGATU PUBLIKOEN ETA PREBENTZIOKO ESKUORDEEN OSASUNA ETA JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK

I. KAPITULUA

SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAK

95. artikulua.—*Eskubideak eta betebeharrak*

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

1. Toki eta foru administrazioek eta horien 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 sindikatuetako eskuordeei dagokie prebentzioaren arloan kontsultak egitea eta esku hartzea, betiere Segurtasun eta Osasun Batzordeari eman zaizkion ahalmenei kalterik egin gabe.

96. artikulua.—*Segurtasun eta osasun batzordeak*

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea herri erakundeetan, era erregularrean eta aldiro, arriskuen prebentziorako plan, egitarau eta ebaluazioen proposamenak eta kontsultak egiteko den esku-hartzeko kide anitzeko organo paritarioa da.

2. Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da toki edo foru administrazioaren eta bakoitzaren erakunde autonomiadunen zerbitzura dauden langileen esparruan; organo 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 proportzionaltasun printzipioaren arabera egingo da eta arloan ordezkariak nahikoa duten sindikatu guztiak egongo direla bermatuko da.

97. 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 prebentziora duten eraginari dagokionean, eztabaidatu egingo dira plangintzari, lanaren antolakuntzari eta teknologia berrien ezarpenari buruzko

dencia forzosa, haber completado dos años de servicios en el mismo como contratado laboral indefinido en su categoría actual, y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la categoría a la que se pretende ingresar.

Artículo 93

El acceso por promoción interna se realizará mediante el sistema de Oposición ó Concurso-Oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la categoría que se trate. No obstante, los y las 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 categoría de procedencia.

Artículo 94

El personal laboral que acceda por el sistema de promoción interna a otra categoría profesional, será adscrito provisionalmente a puestos de trabajo vacantes propios de aquél, hasta tanto obtenga destino definitivo mediante concurso o libre designación.

TITULO QUINTO

SALUD DE LAS Y LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN Y LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

CAPITULO I

DE LOS COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 95.—*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 Local, 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 96.—*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 Organismo Públicos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del personal al servicio de la Administración Local, 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.

Artículo 97.—*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

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 hobetzea eta egun dauden gabeziak zuzentzea proposatzea.

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) Lan-kontratuko langileen osasun edo osotasun fisikoan gertatu diren kalteak ezagutzea eta aztertzea, horien arrazoiak neurtzeko eta bidezkoak diren prebentziorako neurriak proposatzeko.

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

98. artikulua.—*Prebentziorako ordezkariak*

1. Prebentziorako ordezkariak enplegatuek ordezkatzeko dituzte, laneko arriskuen prebentzioaren arloan betebeharrak bereziak dituztelarik.

2. Prebentziorako eskuorde izan daitezke, langileen edo sindikatuetako eskuorde izan ez arren, toki edo foru administrazioen edo horien erakunde autonomiadunen barruan ordezkariak duten sindikatuek izendatzen dituzten enplegatu 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, aplikatuko beharrenean legerian aurreikusita dagoen hileroko ematen diren ordaindutako orduen kredituaren erabilerrari dagokionez. Hori guztia gora-behera, benetako lan-denboratzat joko dira beti, aipaturiko ordutegi-kreditu horri egotzi gabe, Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilerak edo Administrazioak arriskuen prebentzioaren arloan dei ditzakeen gainerrako guztiak.

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

99. 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 betearazterakoan, enplegatuen lankidetzak sustatzea eta bultzatzea.

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

100. artikulua

Batzordeek edo azpibatzerdeek beren kideen gehiengo osoz hartutako erabakiak agintari edo organo eskudunari proposatzeko zaizkie, eta organo horrek arauak emango ditu, erabakiok eragin-kortasunez bete daitezkeen.

Erabaki horiek presazko izaera berezia edukiko dute, enplegatu publiko baten osasunaren edo osotasun fisikoaren premiaz gortetzeari buruzkoak badira, eta, kasu horretan, agintari edo organo

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 precedentes 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 del personal laboral, 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 98.—*Delegados y Delegadas de Prevención*

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

2. Podrán ser Delegados y delegadas de Prevención aquellos empleados públicos 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 Local, Foral y en sus Organismo Autónomos, de conformidad con el número establecido en la legislación vigente.

3. El tiempo utilizado por los Delegados y delegadas de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. 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 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 99.—*Competencias y facultades de los Delegados de Prevención*

Son competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención:

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

b) Promover y fomentar la cooperación de las y los empleados 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.

Artículo 100

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 auto-

eskudunak beharrezko arauak emango ditu, erabakiak unean-unean eta berehala bete daitezten.

101. artikulua

Segurtasun eta Osasun Batzordeek edo Azpibatzerdeek, dauden 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, inguruabarrak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

102. artikulua

Laneko Segurtasun eta Osasuna Batzorde edo Azpibatzerdeetako kideek beren egitekoa betetzen ematen duten denbora, ondorio guztietarako, lansaio arruntaren barrukoa denboratzat joko da, baina, denbora modu horretara erabiltzeko, euren hurrengo nagusiaren baimena izan beharko dute.

II. KAPITULUA

JARDUERA TOXIKO, NEKAGARRI ETA ARRISKUTSUAK

103. artikulua.—*Kontzeptua*

Lan-kontratuko langileek, 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 betebeharren egiteari berari dagokiona izan.

104. artikulua.—*Jarduera nekagarriak*

Nekagarritzat sailkatuko dira, burutzean zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, suspentsioko hautsengatik edo bestelako substantziengatik nekea sortzen dutenak, baita, etengabe burutzearen ondorioz, gainzama sor dezaketen jarduerak, osotasun fisiko nahiz psikikoarekiko arriskuaz, hala nola jarrera ez-erosoetako lan iraunkorra, zamak etengabe altxatzea eta bortxazko mugimenduak.

105. artikulua.—*Jarduera toxikoak*

Toxikotzat sailkatuko dira giza osasunerako kaltegarri gertatzen diren ekoizkinen jariapena edo isurketa sorrarazten duten jarduerak.

106. artikulua.—*Jarduera arriskutsuak*

Jarduerak arriskutsutzat joko dira, leherketa, erregai, erradiazio edo antzekoengatik, pertsonentzat edo ondasunentzat arrisku larriak sor ditzaketen ekoizkinak fabrikatzea, erabiltzea, saltzea edo biltzea, baita berehalako lesio fisikoa sorraraz dezaketen jarduerak ere.

107. artikulua

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

108. artikulua

Egoera toxikoetan edo oso nekagarri edo arriskutsuetan burutzen diren lanak kuantifikatu egin beharko dira lanpostuen balorazioa egiteko prozesuan, horien ordainketa Osagarri Berezian sartzearen ondoretarako.

109. 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.

idad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

Artículo 101

Los Comités o Subcomités de Seguridad y Salud, 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 a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Artículo 102

El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los 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 correspondiente jefe/a inmediato/a.

CAPITULO II

ACTIVIDADES TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Artículo 103.—*Conceptuación*

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal laboral, 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 104.—*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 105.—*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 106.—*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 107

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.

Artículo 108

Los trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad deberán cuantificarse en el proceso de valoración de los puestos de trabajo a efectos de que su retribución se incluya en el Complemento Específico.

Artículo 109

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 conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Lanak erator ditzakeen gaixotasun nahiz istripu arriskuen prebentziorako beharrezkoak diren babes neurri guztiak eman beharko dizkiete foru erakundeek ordenagailuko terminal, pantaila eta abarren aurrean zerbitzuak egiten dituzten lan-kontratuko langileei, 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, aireztapena, soinua...).

3. Pantailarekin egindako lanari egotzi dakioken 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. KAPITULUA

110. artikulua.—Osasun-azterketak

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

1. Aurretiazko edo sarrerako azterketa: nahitaezkoa izango da, eta enplegatu publikoa administrazioaren zerbitzupean 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.

SEIGARREN TITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEK SINDIKATZEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO DUTEN ESKUBIDEA ERABILTZEKO ARAUBIDEA

I. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN SINDIKATZEKO DUTEN ESKUBIDEA: ESKUBIDEAREN EDUKI ETA BABESA

111. artikulua

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

Los Entes Forales vendrán obligados a proporcionar al personal laboral que preste 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 planing de realización.

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

CAPITULO III

Artículo 110.—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.

TITULO SEXTO

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

CAPITULO I

DEL DERECHO A LA SINDICACION DEL PERSONAL LABORAL: CONTENIDO Y PROTECCION DEL MISMO

Artículo 111

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

112. artikulua

1. Aurreko artikulua xedeetarako, lan-kontratuko langileak legalki eraturik dauden sindikatueta afiliatu ahal izango dira, askatasunez.

2. Aipatutako sindikatuak herri administrazioaren agintari, organo eta hierarkiekiko independentzia osoa edukiko dute, azkenean esku hartzen duten guztietarako indarreko legeriak ematen duen babeserako eskubidea dutelarik.

113. artikulua

Bere zerbitzura dauden lan-kontratuko langileei behar bezalako babesa emango zaie, beren enpleguarekin zerikusia izan eta afiliazioa oztopatu edo zentral sindikal bati berezkoak zaizkion jardueretan parte hartzea eragoztera nahiz zentral sindikalean baja eskatzera zuzendutako diskriminazio nahiz demerituzko egintza antisindikal guztien aurka.

114. artikulua

Toki eta foru enplegatu publikoei titulu honetan aintzatetsitako eskubideak, pertsona eta ondasunei zor zaien begiruneaz baliatuko dira, lanaren martxa ona ez oztopatzeko ahaleginak eginez eta zerbitzuaren beharrianak zainduz.

II. KAPITULUA

EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: ERAKETA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK*Eskubide sindikalak*

alderdiek ondokoa adostu dute

- Eskubideon defentsa, horien inguruan hartzen diren legezko neurriak direla-eta, bai garapenari, bai aplikazioari dago-kionez.
- Bizkaiko Foru Aldundian eta haren erakunde autonomia-dunetan ekintza sindikalerako eskubidea benetan garatzeko aukera emango duten neurriak hartzea, materialak nahiz bestelakoak.

LEHENGO ATALA

EKINTZA SINDIKALAREN ERAKETA ETA EREMUA**115. artikulua**

Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileek dagokien ekintza sindikala burutzeko eskubidea dute, sindikatzeko eskubidea askatasunez erabili eta praktikan garatzeko, indarrean dagoen legerian eta hitzarmen honetan xedatu bezalaxe.

116. artikulua

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

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

BIGARREN ATALA

ATAL SINDIKALAK, ORO HAR**117. artikulua**

Legez aintzatetsitako zentral sindikalean afiliaturik dauden Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileek, titulu honetan xedatutakoarekin bat etorriz, atal sindikalak eratu ahal izango dituzte.

Artículo 112

1. A los fines del artículo anterior, el personal laboral podrá afiliarse libremente a las Centrales Sindicales 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 113

Se protegerá adecuadamente al personal laboral 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 114

Los derechos reconocidos a los y las empleados/as públicos locales y forales 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.

CAPITULO 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

CONFIGURACION Y AMBITO DE LA ACCION SINDICAL**Artículo 115**

El personal laboral 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 Convenio.

Artículo 116

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. 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 117**

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

118. artikulua

Hitzarmenean atal sindikalei aintzatetsitako berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak eratzkitzeko, haiek, sinesgarri eta ezbaierik gabe, parte hartzen duteneko zentral sindikalek gutxienez Bizkaiko Foru Aldundian egindako hauteskunde sindikaletan aukeratuak organoetako kideen ehuneko hamarra lortu dutela egiaztatu beharko dute, edo, osterantzean, erakunde horren zerbitzura dauden langileei doakielarik, afiliazio portzentaia berbera dutela.

119. artikulua

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

- a) Sindikatuan afiliatutako langileei eta, oro har, lan-kontratuak langileei interesgarri gerta dakizkieken oharren hedapena errazteko asmoz, enpresak iragarki ohol bat jarriko du haien eskura, lanlekuan eta langileek bertara erraz iristeko tokian jarriko dena.
- b) Negoziazio kolektiboa egiteko, indarrean dagoen legeriak ezarritakoaren arabera.
- c) Beren jarduerak burutu ahal izateko lokal egokia erabiltze

HIRUGARREN ATALA

ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK**120. artikulua**

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

121. artikulua

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

- a) Zentral sindikal bakoitzaren estatutuen araberrako atal sindikalak eratzeko.
- b) Indarrean dagoen arautegiarekin bat etorri 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**122. artikulua**

Onetsita dauden atal sindikaletan, bakoitzaren zentral sindikalak eskuorde sindikal bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu, indarrean dagoen legeriarekin bat etorri.

123. artikulua

Eskuorde sindikalek hurrengo eginkizun eta eskubideak izango dituzte:

- a) Enpresak Enpresa-Batzordeari helarazitako informazio eta dokumentazio berbera jasotzea, eskuorde sindikalek, legez bidezkoa den gaitan, lanbideari dagokion isiltasunaz jokatu behar izango dutelarik.
- b) Enpresa-batzordeen eta segurtasuna eta higienearen arloko enpresaren barne organoen bileretara joatea.
- c) Enpresarekin entzunaldia izatea, lan-kontratuak langileak, oro har, eta bere sindikatuak afiliatuak, zehazki, tartean hartzen dituzten neurri kolektiboak hartu baino lehen, eta, bereziki, afiliatuen kalelari eta zehapenetan.

Artículo 118

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, éstas 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 al servicio de la Entidad.

Artículo 119

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 laboral 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 120**

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 121

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 122**

En las secciones Sindicales acreditadas se podrá designar por la Central Sindical respectiva un/a o varios/as Delegados o delegadas Sindicales de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 123

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

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados y delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal laboral en general y al personal afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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.

III. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

LEHENGO ATALA

ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOKAK

124. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileen ordezkari-tza kolektiboa Enpresa-Batzordearen bidez burutuko da, eta bat-zorde 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 berrikuspena.

c) Hutsegite oso larriengatik ezarritako zehapen guztien berri izatea.

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

1. Lansaioaren eta lan ordutegiaren ezarketa.
2. Baimen, opor eta lizentziei buruzko araubidea.
3. langile bakoitzak, ekoizgarritasun-osagarria dela eta, jasotzen dituen kopuruak.

e) Gai hauen gaineko estatistikak berri izatea, gutxienez hiru hilerik behin: absentismo indizea eta absentismoaren arrazoiak, zer-bitzuaeren betekizunean egondako istripuak eta lanbide gaixotasunak eta beraien ondorioak, ezbeharren indizea, lan giroari eta lan baldintzei buruzko aldirio 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 adinak neurrien ezarketa lor dadin.

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

j) Lana burutzean segurtasun eta higiene baldintzak betet-zen direla jakitea eta kontrolatzea.

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

BIGARREN ATALA

BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK

125. artikulua.—*Bermeak eta ahalmenak*

Enpresa-Batzordetako kideek Hitzarmen honen 122. artikuluan eskuorde sindikalentzat adierazitako berme berberak izango di-tuzte.

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.

CAPITULO III

DEL DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

SECCIÓN PRIMERA

NIVELES Y ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 124

La representación colectiva del personal laboral de la Dipu-tación Foral de Bizkaia se ejercerá a través de su Comité de Empresa, el cual tendrá la siguientes facultades:

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

b) Emitir informe, a solicitud de la Entidad sobre las siguien-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 métodos de trabajo.

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

d) Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

1. establecimiento de la jornada laboral y horario de tra-bajo.
2. régimen de permisos, vacaciones y licencias.
3. cantidades que perciba cada trabajador o trabajadora 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 establecimiento 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 este título.

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

GARANTIAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS

Artículo 125.—*Garantías y facultades*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías señaladas para los Delegados y delegadas Sindicales en el artículo 122 del presente Convenio.

IV. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN BILTZEKO ESKUBIDEA

126. artikulua

Bizkaiko Foru Aldundiko lan-kontratuko langileek biltzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako betekizun eta baldintzekin.

127. artikulua

Bilerak lan ordutegiaren barruan egiteko baimena emango da, betiere deialdia indarrean dagoen arautegiaren arabera egin ondoren eta langileen arloan eskumena duen organoarekin bat etorritik. Urtean, gehienez, 26 ordu har daitezke bilera-eskubidea baliatuzko. 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 Enpresa-Batzordea
- 3 Edozein enplegatu publiko, beti ere tartean hartutako kolektiboaren %40 baino gutxiago ez badira.

b) Atal sindikalen bateko enplegatu publikoen bileretarako: 14 ordu. Atal sindikal bateko afiliatuentzako bileretarako deialdia legez bakoitzari dagozkion eskuorde sindikalek egin ahal izango dute.

V. KAPITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

128. artikulua

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

129. artikulua

1. Lan-kontratuko langileek beren lan baldintzen zehaztapenean parte hartu ahal izan dezaten, Negoziazio Batzorde bat eratu da, batzorde horretan foru erakundearen ordezkariak eta erakundearen bertan egiaztatutako erakunde sindikalak parte hartuko dutelarik.

130. artikulua

15 eguneko epean, gehienez, Jarraipen Batzorde bat osatuko da hitzarmena oro har betetzen ote den kontrolatzeko. Batzordea administrazioa eta sinatu duten erakunde sindikalekin eratuko da, ordezkari kopuru berdina izango dutelarik. Erakunde sindikalek bere ordezkariaren araberrako ordezkariak izango dituzte, gutxienez sinatu duen erakunde sindikal bakoitzeko ordezkari bat egongo delarik. Hitzarmenaren xede diren aspektuak aldatu, gehitu edo interpretatzeko edozein proposamen aipatutako Jarraipen Batzorde horretan planteatu beharko da eta alde bien gehiengo beharko du onartua izateko.

ZAZPIGARREN TITULUA

LAN-KONTRATUKO LANGILEEN DIZIPLINAZKO ARAUBIDEA

131. artikulua

Foru administrazioaren zerbitzura dauden lan-kontratuko langileei berezkoak zaizkien betebeharrak ez betetzea hutsegitezat joko da eta Hitzarmen honetan aurreikusitako zehapenak ekarriko ditu, bertan ezartzen den prozedurarekin bat etorritik.

1. *Hutsegiteak.*

Lan-kontratuko langileen diziplinazko hutsegiteak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

A) Hutsegite arinak Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 85. artikuluan ezarritakoak izango dira

CAPITULO IV

DEL DERECHO DE REUNION DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 126

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

Artículo 127

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 El Comité de Empresa
- 3 cualesquiera empleados/as públicos/as siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

b) 14 horas para reuniones de los y las empleados/as públicos/as de una sección sindical. Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una sección sindical los correspondientes delegados y delegadas sindicales.

CAPITULO V

DEL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 128

El personal laboral 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 129

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

Artículo 130

En el plazo máximo de 15 días, se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada, a partes iguales, por la Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes en proporción a su representación siendo ésta última al menos de un/a representante por cada organización sindical firmante, que ejercerá el control general de su cumplimiento. Cualquier propuesta de modificación, ampliación o interpretación de los extremos objeto del Convenio deberá plantearse en la Comisión de Seguimiento citada y requerirá para su aprobación mayoría de ambas partes.

TITULO SEPTIMO

REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 131

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal laboral al servicio de la Administración Foral constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Convenio de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

1. *Faltas.*

Las faltas disciplinarias del personal laboral podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las establecidas en el artículo 85 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.

B) Hutsegite larriak Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 84. artikuluan ezarritakoak izango dira

C) Hutsegite oso larriak Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/89 Legearen 83. artikuluan ezarritakoak izango dira

2. Zehapenak.

A) Egindako hutsegiteengatik honako zehapenak ezarri ahal izango dira:

- Diziplinazko kaleratzea.
- Enplegua eta soldata etetea.
- Ohartarazpena.

Kaleratze-zehapena hutsegite oso larriak egiteagatik soilik ezarriko da.

Enplegua eta soldata eteteko zehapenak hutsegite oso larri edo larriengatik soilik ezarri ahal izango da. Hutsegite oso larri baten ondorioz ezarritako enplegu eta soldataren etetea ezin da izan lau urte baino gehiagokoa, ezta bi urte baino gutxiagokoa eta hutsegite larriagatik ezartzen bada, ezin da izan bi urte baino gehiagokoa.

Hutsegite arinak ohartarazpenarekin soilik zuzendu ahal izango dira.

Diziplinazko zehapen baten ondorioz kaleratua den lan-kontratuko langile finkoen plantillakoa den edozein enplegatuk bermatua izango du lanpostura itzultzea kaleratzea bidegabekoa dela adierazten bada, epai irmoan, eta honek berrartzeko aukera ematen bada. Aparteko arrazoiengatik erakundeak lan-kontratuko langileak ez berrartzeko erabakia hartzen duenean, hori betearazteko Jarraipen Batzordearen txostena beharko da.

B) Zehapen prozedura:

Hutsegitearen larritasun maila zehazteko, baita ezarri beharreko zehapena neurtzeko, honakoak hartuko dira kontuan:

- Nahita egin izana.
- Zerbitzuan eragindako nahasmendua.
- Administrazioari edo administratuei eragindako kalteak.
- Berrerortzea.
- Partaidetza maila.

Hutsegite larri edo oso larriengatik ezartzen diren zehapenetan espediente kontrajarria tramitatu beharko da, horri hasiera eman zaiola lan-kontratuko langileen ordezkarietara eta interesatuari jakinarazi beharko zaiolarik, honi entzunaldia emanez. Entzunaldi honetan ordezkariak ere entzungo dira.

Hutsegite arinengatik zehazpenak ezartzeko ez da aurretiaz espediente-instrukziorik egin beharko, erruduntzat jotakoari entzunaldi-tramitea egitea izan ezik.

Langileen ordezkarietara-organoek eskatuta edota salatuta, irekitako espedienteak ezin izango dira largetsi langileen ordezkarietara-organo hori entzun gabe.

Hutsegite arinak hamar egunetara preskribituko dute, larriak hogeit hamar egunetara eta oso larriak hirurogei egunetara, erakundeak egin izanaren berri duenetik eta, edozelan ere, egin zirenetik sei hilabetera. Epe horiek eten egingo dira kasu horretan instruitutako espedientearen edozein egintzagatik, beti ere espedientearen iraupenak, bere osotasunean, ez badu sei hilabeteko epea gainditzen, espedienteak egin zaion lan-kontratuko langileek errurik ez badu.

LANEKO BIZITZA ETA FAMILIARENA BATERATZEKO NEURRIAK

132. artikulua.

1. Ordu-tegiaren malgutasuna

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

B) Serán faltas graves las establecidas en el artículo 84 de la Ley 6/89, de la Función Pública Vasca.

C) Serán faltas muy graves las establecidas en el artículo 83 de la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca.

2. Sanciones.

A) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Apercibimiento.

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Todo empleado/a perteneciente a la plantilla de personal laboral fijo que sea despedido como consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrá garantizada la reincorporación a su puesto de trabajo en el caso de que el despido sea declarado improcedente en sentencia firme y ésta ofrezca la opción de la readmisión. Cuando por razones extraordinarias la Entidad adopte acuerdo de no readmisión del personal laboral, se precisará para su ejecución informe de la Comisión de Seguimiento.

B) Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Intencionalidad.
- Perturbación del servicio.
- Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- Reincidencia.
- Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los y las representantes del personal laboral y al/la interesado/a dándose audiencia a éste/a y siendo oídos aquéllos/as en el mismo.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia a/lal inculpado/a.

Los expedientes incoados a instancia y/o denuncia de los órganos de representación del personal, no podrán ser sobreseídos sin ser oído el citado órgano de representación del personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del personal laboral expedientado.

MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 132

1. 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.

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

2. *Garai aurreko seme-alaben jaiotza*

Seme edo alabaren bat garaiz aurretik jaiotzen denean edo erditzearen ondoren ospitalean geratu behar duenean, egunero bi orduz lanetik alde egiteko eskubidea ezarriko da, semea edo alaba ospitalean dagoen bitartean.

3. *Gizarte Segurantzako kotizazioak*

Gizarte Segurantzarekin sinatutako Hitzarmen Bereziagatik, Bizkaiko Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek itzuli egingo dizkiote enpleguari, bajako 18 hilabeteak igaro ondoren, Gizarte Segurantzak bere egoera ebatzi arte. Horretarako, hitzarmena sinatu duten erakundeek atal honetako aspektuak zehazteko prozedura bat prestatuko dute.

4. *Norberaren interesagatik murriztutako lansaioa*

Lanpostuaren izaerarekin eta lantokiaren eginkizunekin bateragarria denean, norberaren interesagatik lansaio murriztua ezartzeko aukera, 9etatik 14etara, etenik gabe eta ordainsarien %75 jasota, beti ere horretarako ezarritako gutxienezko betekizunak betetzen badira.

Aukera hau izango dute ere, egutegi "normalizatua" 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 egokitzen erabiltzeko.

5. *Beste batzuk*

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

— Norberaren gaietarako lizentzia, urtero, gehienez, hogeita lau (24) ordukoa (edo dagokion zati proportzionala).

Lizentzia hori, 2005ean, 12 orduko poltsa bat sortuz gauzatu da Bizkaiko Foru Aldundian. Horren aplikazio praktikoak lansaio oso bat hartzea ekarriko du, poltsaren gainerako orduak norberak aukeratutako eran erabili ahal izango direlarik, alde aurretik behar besteko denboraz horren berri emanda. Gainerako 12 orduak, 2006 eta 2007an, urtero 6 ordu hartuz erabiliko dira, ordu horiek 2006. eta 2007. urteei dagozkien lizentziaren urteroko 24 orduerantsita.

Foru erakunde autonomiadunetan 2005eko lizentzia 2006an eta 2007an erabiliko da, 12 ordu urte bakoitzean, urteroko 24 ordu horiei erantsita, aurreko atalean adierazi bezala.

2006. eta 2007. urteetan lizentzia hori lansaio osoetan hartuko da nahitaez, «koska» bat geratzen denean izan ezik. Kasu horretan, nahi bezala erabiliko da, 2005. urtean bezala.

GUFEn kasuan, gainerako "koska" hori karteldegiko orduen gaindikinari metatu beharko zaio.

Hortik sortzen diren egunak epe bakarrean hartuko dira, Aste Santuko eta Gabonetako baimenak bezala.

Egun horiek hartzeko eskaera baimenaren hasiera-data baino 15 egun lehenago egin beharko da, gutxienez, eta dagokion atal edo zerbitzuko buruak baimendu beharko du, zerbitzua ematen dela bermatzeari begira.

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

2. *Nacimiento de hijos/as prematuros/as*

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

3. *Cotizaciones a la Seguridad Social*

Reembolso por parte de la DFB y sus OOAA al empleado o empleada por el Convenio Especial efectuado con la Seguridad Social, una vez superados los 18 meses de baja, hasta que se resuelva sus situación por la Seguridad Social. A tales efectos, las Instituciones firmantes elaborarán un procedimiento para la concreción de los aspectos de este apartado

4. *Jornada reducida por interés particular*

Establecimiento, en aquellos casos en que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, de una jornada reducida por interés particular de 9 a 14 horas de forma ininterrumpida, y al 75 % de las retribuciones, siempre que se cumplan una serie de requisitos mínimos establecidos al efecto.

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.

5. *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.

— Licencia por asuntos personales de una duración de hasta veinticuatro (24) hora anuales (o parte proporcional correspondiente).

La aplicación de dicha licencia correspondiente al año 2005 se realizará en la Diputación Foral de Bizkaia, mediante la creación de una bolsa de 12 horas, cuya aplicación práctica supondrá el disfrute de una jornada completa, completándose el total de horas de la bolsa mediante el disfrute del resto libremente, siempre que medie antelación suficiente. Las 12 horas restantes se aplicarán, durante los años 2006 y 2007, a razón de 6 horas por año, adjuntándose las mismas a las 24 horas anuales de dicha licencia correspondientes a cada uno de los años 2006 y 2007.

En los Organismos Autónomos Forales, la licencia correspondiente al año 2005, será de aplicación durante los años 2006 y 2007, a razón de 12 horas por año, adjuntándose las mismas a las 24 horas anuales, tal y como se señala en el apartado anterior.

Durante los años 2006 y 2007, el disfrute de dicha Licencia se realizará obligatoriamente en jornadas completas salvo que quede algún «pico», que podrá ser disfrutado libremente al igual que en el año 2005.

En el caso del I.F.A.S. el pico restante deberá ser acumulado al exceso horario de la cartelera.

Las jornadas resultantes han de ser disfrutadas como un único período, al igual que los permisos de Semana Santa o Navidad.

El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 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.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa

Bizkaiko Foru Aldundian, uztailaren 29ko 3576/93 Foru Aginduan xedatutakoaren arabera arautuko da oporren izapidetzea.

Libre hartzeko egun osagarriak

Zerbitzuan egindako urteen arabera, langileek, urtero dagozkien oporrez gain, libre hartzeko hainbat egun izango dituzte, legez aintzatetsitako antzinatasunaren arabera, honako taularekin bat etorri:

- zerbitzuan 15 urte egindakoek, libre hartzeko egun bat.
- zerbitzuan 20 urte egindakoek, libre hartzeko 2 egun.
- zerbitzuan 25 urte egindakoek, libre hartzeko 3 egun.
- zerbitzuan 30 urte egindakoek, libre hartzeko 4 egun.
- zerbitzuan 35 urte egindakoek, libre hartzeko 5 egun.
- zerbitzuan 40 urte egindakoek, libre hartzeko 6 egun.

(Aplikazio irizpideak:

Lansai normalizatuaren arabera egutegi bakoitzean ezarritakoa joko da libre hartzeko eguntzat.

Libre hartzeko egun horien interpretazioa eta aplikazioa aztertu egingo da urteroko egutegien negoziazio fasean)

Agindu hau 2005-01-01etik aurrera aplikatu ahal izango da.

Bigarrena

Gauetz, jaiegunetan eta aparteko orduetan egindako lanengatik ordainsaria, baita esperientziagatik ordainsaria.

Goian aipatutako kontzeptuak lan-ordu bakoitzeko kalkulatu dira lehenengo bietan eta hilabeteka (14 ordainsaritan) hirugarrenean, zerbitzuan emandako hiru urteko tarte bakoitzeko, honako taularen arabera.

	TALDEA E	TALDEA D	TALDEA C	TALDEA B	TALDEA A
Jaiegunak	6,37	7,53	8,30	10,08	12,30
Gauak	3,19	3,76	4,14	5,04	6,15
Esperientzia	13,21	12,45	11,26	7,10	8,29

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

Gauetz edo jaiegunetan noizbehinka egindako lanengatik ordainsariak daudenean, ez da holakorik jasoko osagarri berezia zehazterakoan inguruabar horiek baloratuta dituzten lanpostuetan.

Hirugarrena

Ordainsaria gaixotasun-lizentzian zehar.

45. artikuluan 3. atalean xedatutakoaren ondoretarako, kon-tuan hartuko dira ordainsariaren kontzeptu guztiak, finkoak zein alda-korrek, aparteko orduak izan ezik.

Laugarrena

Zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainak.

Hala dagokionean, lan-kontratuko langileek eskubidea izango dute zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordainei buruzko Eusko Jaur-laritzaren otsailaren 2ko 16/1993 Dekretuan ezarritako kalte-ordainak jasotzeko. Halaber, dekretu hori osatzeko xedapenak eta kalte-ordainon zenbatekoa aldian-aldian berrikusten dituzten dekretuak ere aplikatu egingo dira.

Goian adierazitakoaren kalterik gabe, zirkular bat prestatuko da Bizkaiko Foru Aldundia eta bere erakunde autonomiadunentzat. Erkidegoko arautegian zein foru arauketan aurreikusitakoaren arabera kalte-ordaina jaso dezaketen kasuak jasoko dira zirkular horretan, betiere zerbitzuaren ondoriozko kalte-ordain gisa ordaindu beharreko kontzeptu eta zenbatekoen inguruan egon daitezken inter-pretazio-zalantzak argitzeko asmoz.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

En la Diputación Foral de Bizkaia la tramitación de las vacaciones se regirá por lo dispuesto en la Orden Foral 3576/93, de 29 de julio.

Días de libranza adicional

En función de los años de servicio, el personal dispondrá de, además de sus respectivas vacaciones anuales, de un determinado número de días de libranza en función de la antigüedad reconocida legalmente, conforme a la siguiente tabla:

- Por 15 años de servicio, 1 día de libranza.
- Por 20 años de servicio, 2 días de libranza.
- Por 25 años de servicio, 3 días de libranza.
- Por 30 años de servicio, 4 días de libranza.
- Por 35 años de servicio, 5 días de libranza.
- Por 40 años de servicio, 6 días de libranza.

(Criterios de aplicación:

Se entenderá por día de libranza, la establecida según la jornada normalizada en cada respectivo calendario.

La interpretación y aplicación de los citados días de libranza será objeto de análisis en fase de negociación de los calendarios anuales.)

La aplicabilidad del presente precepto será a partir del 01-01-2005.

Segunda

Retribuciones por Trabajos nocturnos, festivos y horas extraordinarias 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 3 años de servicios prestados reconocidos en el tercero, conforme a la siguiente tabla.

	GRUPO E	GRUPO D	GRUPO C	GRUPO B	GRUPO A
Festivos	6,37	7,53	8,30	10,08	12,30
Nocturnos	3,19	3,76	4,14	5,04	6,15
Experiencia	13,21	12,45	11,26	7,10	8,29

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

Retribución durante la licencia por enfermedad.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 45, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos, sean fijos o variables, excepto las horas extraordinarias.

Cuarta

Indemnizaciones por razón del servicio.

Los y las funcionarios/as tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones previstas en el Decreto número 16/1993, de 2 de Febrero, del Gobierno Vasco, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Asimismo serán de aplicación las disposiciones complementarias del citado Decreto y los Decretos que fueren revisando periódicamente el importe de las indemnizaciones.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se procederá a la elaboración de una circular para la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, en el que se recojan los supuestos indemnizables previstos tanto en la normativa autonómica como en la regulación foral, y ello siempre, con el fin de aclarar las dudas interpretativas en relación con los conceptos e importes a abonar como indemnizaciones por razón de servicio.

Bosgarrena

Kontsumorako maileguak

1. Aurrerakinen Batza honela eratu 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.
- Lan-kontratuko langileen izenean, Enpresa-Batzordeak izendatutako ordezkariak, Bizkaiko Foru Aldundian eta beronen erakunde autonomiadunetan egiaztatutako erakunde sindikaletako ordezkari bana gutxienez.
- Langileak Kudeatzeko Zerbitzuko enplegatu bat, idazkari jardungo duena.

2. Batzordea, oro har, hilero bilduko da, aurkeztutako eska-bideak aztertzeko, eta, horrez gain, batzordearen aparteko bilera-rako deialdia egin ahal izango da, aparteko premia dagoenean eta salbuespenez, egoerak hala egiteko eskatzen duenean edota zentral sindikaletariko bik edo Administrazioak berak eskatzen dutenean.

3. Lan-kontratuko langileek gehienez 1.800 euroko hamar hilekori dagozkien aurrerakinak jaso ahal izango dituzte, baldin eta lan-kontratu mugagabearekin plazaren bat betetzen badute; hileko horiek batzordearen iritzia arabera emango dira, baina horretarako arrazoia dagoela frogatu beharko da eta alde batera utzi ezinezko beharizana egon behar da; horrez gain, eskatzailearen zerbitzugintzaren iraupenak aukera eman behar du aurrerakina ezarritako epeen barruan itzultzeko.

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

a) Seme-alaben jaiotza edo adopzioa:

- Bi hilekorena seme-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, Gizarte Ekintza Sailaren Egokitasun-Ziurtagiria eta espedienteak adoptatuaren jatorrizko herrira bidali izanaren frogagiria aurkeztu beharko dira. Halaber, honakoak ere eskatu ahal izango dira: gastuen frogagiriak, Nazioarteko Adopziorako Erakunde Laguntzailearekiko zerbitzu-egitearen kontratua, holakorik 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 egoitzarako eskuratu dela ager-tarazi beharko da eta salerosketa kontratua, eskritura, eraikuntzaz arduratutako profesionalaren zerbitzuen errentamendu kontratua edo obra-zuzendaritzaren amaierako ziurtagiria, Arkitektoen Elkar-goaren bisatua, eta abarren bidez frogatuko da.

Eskuraketa salerosketa kontratu bidez frogatzen denean, kontratuak, erres edo seinale gisa, gutxienez adierazitako prezio-aren %5a ordaindu izan dela egiaztatu beharko du eta interesa-

Quinta

Préstamos de consumo

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

- El/la directora/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 laborales, representantes designados/as por el Comité de Empresa, 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 dos Centrales Sindicales o la parte de la Administración.

3. Los/las personal laborales/as que ocupen plazas como laborales indefinidos 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 señalan:

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 la 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 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, amodo de arras o señal, al menos el 5% del precio que se señalada y el/a intere-

tuak, eskabidean, aurrerakina kobratu eta hurrengo urtearen barruan eskrituraren kopia aurkezteko konpromisoa hartzen duela adierazi beharko du.

Ohiko egoitza dela egiaztatzeko, errolda-ziurtagiriaz gain, etxebizitza benetan atzeman izanari buruzko udal txostena eskatu ahal izango da, baita zerga-egoitza egiaztatzen duen ziurtagiria, osasun laguntzarako egoitzaren egiaztatzea edo batzordeak egokitzen hartzen dituen agirietarik 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 gutxieneko 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 guztiarena):

— Hiru hilekorena gehienez.

Behar diren agiriak: banketxearen idazkia, bertan mailegua ohiko etxebizitza erosteko eman zela eta egungo saldoa 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 obren burutzapena:

— Zortzi hilekorena gehienez.

Ez da sartzen altzarien eta/edo etxetresna elektrikoaren erosketak.

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

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

e) Antzeko beste inguruabar batzuk, arrazoi justifikatuztat eta alde batera utziezinezko beharrezkoak har daitezkeenak: inguruabarraren izaeraren eta bera justifikatzeko dokumentazioaren arabera.

Tratamendu medikuak 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.

4. Hutsik dagoen plaza bete arte aldi baterako kontratua daukaten lan-kontratuko langileek eta errelebo-kontratua daukaten kontratuek, gutxieneko urte beteko antzinatasuna badaukate eta, beti ere, bere kontratu-harremanaren iraupenak itzultzeko aukera ematen badu, hiru hilekoren aurrerakinak jaso ahal izango dituzte gehienez, aurreko kontzeptuetan adierazitakoaren arabera.

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

Hilekoren Itzultzeko epea (hilabeteak)

Kopurua	1. aukera	2. aukera	3. aukera	4. aukera
Bat	12	15	18	36
Bi	15	20	25	50
Hiru	20	30	35	70
Lau	30	40	45	90
Bost	35	45	55	110
Sei	40	50	65	130
Zazpi	45	55	75	150
Zortzi	50	60	85	170
Bederatzi	55	65	95	190
Hamar	60	70	100	200

sado/a deberá expensar 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 la vivienda habitual y el saldo actual, junto con escrito del/a solicitante comprometiéndose a justificar su cancelación en los tres meses siguientes a la cancelación 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/la 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 deberá 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.

4. B) El personal laboral con contrato temporal hasta la cobertura definitiva de la vacante así como los y las contratadas resultantes del contrato de relevo, con antigüedad mínima de un año y siempre que la duración de su relación contractual permita el reintegro, podrán percibir anticipos de hasta tres mensualidades, según se señala en los anteriores conceptos.

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

Número de Plazo de devolución (meses)

Mensualidades	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4
Una	12	15	18	36
Dos	15	20	25	50
Tres	20	30	35	70
Cuatro	30	40	45	90
Cinco	35	45	55	110
Seis	40	50	65	130
Siete	45	55	75	150
Ocho	50	60	85	170
Nueve	55	65	95	190
Diez	60	70	100	200

Aldi baterako lan-kontratuko langileek 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 aurrerakina itzuli gabe badu, hasiera baten, aurrerakina kitatu beharko du, falta duen zenbatekoa Ogasun eta Finantza Sailean sartuz.

Taulan egindako aldaketak (itzulketarako laugarren aukerak, alegia) 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera aurkezten diren eskabideetan izango ditu ondorioak.

Seigarrena

Bizia, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilaren aseguru

1. Foru Aldundiak eta bere erakunde autonomiadunek, beren kargura, biziaren, elbarritasunaren eta erantzukizun zibilaren aseguru bat kontratatuko dute lan-kontratuko langile guztientzat.

2. Heriotza, guztizko elbarritasun iraunkor eta erabateko elbarritasun iraunkorra gertatzen direnetan, 47.000 euro izango da aseguratutako kapitala.

3. Heriotza edo erabateko elbarritasun iraunkorra istripuagatik gertatzen badira, kapital aseguratu bikoiztu egingo da.

4. Guztizko elbarritasun iraunkorragatik estaldura lan-kontratuko langileak dagokion erakundean baja hartzen duenean gauzatuko da.

5. Erakunde bakoitzak, ordezkaritza sindikalari entzun eta gero, eta hitzarmen hau sinatu ostean, erakundearentzat burutzen ari diren eginkizunak direla bide eta eginkizun horien garrantziaren arabera, erantzukizun zibilean eror daitezkeen lan-kontratuko langileen aldeko erantzukizun zibileko poliza harpidetuko du.

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

Lanpostuaren eginkizunak burutzearen ondorioz langileei behar duten babesa eta defentsa juridikoa ematea erabaki da.

Edonola ere, langile zehatzei begira, aurreko lerroaldean ezarritakoa baino estaldura handiagoak izanez gero, mantendu egingo dira, estaldura zabalago horien kostua izoztu, irentsi eta banatzeko eskubidea alde batera utzi gabe.

Kapital aseguratuaren sartutako aldaketak hitzarmen hau onartzen den datatik aurrera izango ditu ondorioak.

Zazpigarrena

Enplegu politika, lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea, aldi baterako kontratazioa, enplegua sortu eta banatzeko neurriak eta gatazken ebazpena, toki mailako enplegu mahaia eta presakuntza iraunkorra

1. *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, langile plantilla doitzeko eta efektiboak berrantolatzekeo neurrien ondorioz, langileek beren lan-baldintzetan jasan ditzaketan ondoreak alde aurretik jakinaraziko zaizkie langileen ordezkarietara eta beraiekin negoziatuko dira.

El personal contratado temporal 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 reintegrar un anticipo, deberá proceder, en principio, a la cancelación del mismo, ingresando el importe que reste en el Departamento de Hacienda y Finanzas.

Las modificaciones introducidas en la tabla (la cuarta opción de reintegro) surtirán efecto en las solicitudes presentadas a partir del 1 de enero de 2005.

Sexta

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 su personal laboral.

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 personal laboral cause baja en la Entidad respectiva.

5. Cada Entidad, oída la representación sindical suscribirá a la firma del presente Convenio póliza de responsabilidad civil en favor de aquel personal laboral, 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.

Se acuerda la protección y defensa jurídica de los trabajadores y las trabajadoras, como consecuencia del desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

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

La modificación introducida en el capital asegurado surtirá efecto a partir de la fecha de la aprobación del presente convenio.

Septima

Política de empleo, Funcionarización del personal laboral, Contratación temporal, Medidas en favor de la creación y reparto del empleo y Resolución de conflictos, Mesa de Empleo Local y Formación Continua.

1. *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.

ZERBITZU PUBLIKOAK MANTENDU ETA HOBETZEA

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

— Kontratu publikoen administrazio baldintzen pleguetan Lan Arriskuen Prebentzioarako Legea beteko denaren bermea jasoko da, azpikontratatuak enpresei dagokienez.

— Zerbitzu berari dagokionez egiten diren ondoko ondoko kontratu publikoen adjudikazioetan eta plantillen 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:

— Oro har:

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

b) Enpresa kontratisten azpikontratazio portzentajeak kontrolatzea, azpikontratistek dagokienez, kontratuen administrazio klausulen pleguetan eta Herri Administrazioen Kontratuen Legean ezarritakoarekin bat etorriz.

c) Indarrean dagoen arautegia betetzen dela zaintzea, bereziki legez kanpoko langile-lagapenaren arloan.

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

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

— Espezifikoki:

a) Zuzenean egiturazko enplegua eragin dezaketzen 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 bere lana, aldizka eta era egonkorrean, aipatutako erakundeen lokal eta bulegoetan egin ahal izatea eragozteko.

d) Ez da foru sozietate publikoetako langilerik erabiliko Bizkaiko Foru Aldundiaren eta bere erakunde autonomiadunen ohiko lanak egiteko.

Horretarako eta 2006ko martxoaren 1a baino lehen, arestian aipatutako neurriak abian jartzeko jardueren egutegi bat aurkeztuko zaio gizarte ordezkariari. Alde biek aztertu eta adostu beharko dituzte neurriak.

2. Lan-kontratuko langileak funtzionario bihurtzea.

Irizpide orokorra da erakundearen dauden langileen enplegu harremanen motak bateratzea, eta bateratze hori erakundearen gai honetan dauden inguruabarren arabera zehaztu beharko da, prozedura eta epeei dagokienez. Horretarako, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/89 Legean ezarri diren funtzionari-zazio prozesuak sustatuko dira Bizkaiko Foru Aldundian eta bere erakunde autonomiadunetan.

MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

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:

— 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 contrataciones 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.

A tal efecto, y con anterioridad al día 1 de marzo de 2006, se presentará a la representación social, un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por ambas partes firmantes.

2. 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, en la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos, se promoverán los procesos de funcionarización que correspondan con arreglo a la Ley 6/89, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

3. Aldi baterako kontratazioak egiteko sistemak.

1. Gai honen inguruan, Bizkaiko Foru Aldundiaren eta bere erakunde autonomiadunen Negoziazio Mahaiak onartzen duen akordioa beteko da.

Aldi baterako kontratazioetarako zerrendak

Toki eta foru administrazioek berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikotasun printzipioen arabera egindako aukeraketa-prozesuetan prestatutako zerrendak izango dituzte. Zerrenda hauek lan-poltsa gisa erabiliko dira, aldi baterako edo ordezpenerako lan kontratuak formalizatzeko, betiere zerrenda bakoitzak sortu deneko aukeraketa-prozesuan eratutako hierarkia gordez.

Akordio hau sinatzen duten administrazioek lanbide kategoriaren batean zerrendarik ez badute, eta, premiazko arazoak direla medio, beharrezkoa bada, beste administrazio bati eskatu ahal izango diote behar duten zerrenda, eta bigarren administrazio honek, zaindu beharkeko administrazio lankidetzak dela bide, zerrenda hori eman ahal izango du.

Lan-poltsen kudeaketa hobetzeko konpromisoa, pixkanaka interesdunei Internet bidez sartzeko aukera emanez.

2. Laneratze-kontratuak

Arau orokorra kontratu mota hau ez erabiltzea izango da.

Baina halakorik egiten bada —interesgarritzat jo eta enplegua sortu ahal dutelako—, bere erabilerak mugak izango ditu eta betekizun batzuk egongo dira beti (obrak burutzea edo interes orokor edo gizarte intereseko zerbitzuak eta arloko hitzarmenean finkatutako ordainsaria...); erakunde sinatzaileek lan eta segurtasun arloko, baita lan arriskuen prebentzioaren arloko bermeak betetzeko konpromisoa bereganatzen dutelarik.

4. Enplegua sortu eta banatzeko neurriak.

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

b) Lansaio osoa laburtzea.—Enplegatu publikoak lansaioa erdira laburtzea eskatu ahal izango du, eta horrekin batera, haren ordainsari guztiak hein berean txikituko dira. Gizarte Segurantzako kotizazioa barne, baldin eta zerbitzu arazoiek edo jarduera motak lansaiorearen murrizketa eragozten ez badute. Ezetza langileen ordezkariak jakinaraziko zaio, eta ezetza emateko zein arrazoi egon den azalduko zaio. Laburtze honek ordezpenera dakar, baldin eta administrazio unitateko buruak hartarako eskaera egiten badu. Lansaioa beraren bigarren erdian laburtuko da, horren aurkako akordioa dagoenean izan ezik; eдозelan ere, gutxienez, 6 hilabetez iraungo du.

c) Derrigorrezko erretiroa.—Lan-kontratuko enplegatu publikoen derrigorrezko erretiroa ofizioz aitortuko da 65 urte betetze-koan.

d) Bateragarritasuna.—Bateragarritasuna emateko, legez bidezkoa denetan, langileen ordezkarietako organoak txostena eman beharko du.

e) Aldundiak, atal honetako b) letran ezarritakoaren arabera, ordezpenak egiteko bideratzen diren eskabideak gauzatzen ahalgintzeko konpromisoa hartu du.

f) Enplegua sortzeko neurriak. Oro har.—Enplegu-egitasmoetatik eratorritako erretiroei dagozkien plazak enplegua sortzeko erabiliko dira; hala ere langileen beharra daukaten arloetan sortuko dira eta plaza horiek ez dira sortuko amortizatutakoak sortutako eran.

Enpleguaren egonkortasuna hobetzeko, horri eusteko eta langile berriak kontratatuzko, aldeek adostu egin dute 65 urte betetze-koan lan-kontratuko langile publikoen derrigorrezko erretiroa aitortuko dela, ofizioz, 80. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

Halaber, planaren testua egokitu egingo da, planari heldu ahal izateko zerbitzu aktiboan dagoen beharrezko eskasia ezartzeko, baita planeko ezintasun absolutuen eta neurrien arteko bateraezintasunak behar bezala ezartzeko ere.

g) Enplegu-egonkortasuna eta behin-behinekotasunaren kontrola:

3. Sistemas de contratación temporal.

1. Se estará al Acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación de la Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos.

Listas de temporales

Las Administraciones Locales y Forales dispondrán de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas a modo de bolsas de trabajo, respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a que se refieran, para la formalización de contratos de trabajo temporales o de sustitución.

En los supuestos en que las Administraciones firmantes de este acuerdo no dispusieran de listas de una determinada categoría profesional, y razones de urgencia a sí lo aconsejaran, podrán solicitar de otra Administración la lista correspondiente que podrá ser facilitada según la debida colaboración administrativa.

Compromiso de mejora en la gestión de Bolsas de Trabajo, facilitando de una forma progresiva el acceso vía Internet a los y las interesados/as.

2. Contratos de inserción

Como regla general, no se utilizarán este tipo de contratos.

En el supuesto de su aplicación —por considerarse de interés, y siempre que puedan ser generadores de empleo—, se utilizarán con limitaciones y siempre con una serie de requisitos (Ejecución de obras o servicios de interés general o social y retribución conforme a la fijada en el convenio sectorial); adquiriéndose por las instituciones firmantes el compromiso del cumplimiento de las garantías laborales, y de seguridad, así como en cuanto a prevención de riesgos laborales.

4. 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) Reducción de jornada completa.—El empleado/a público/a 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, dándoles traslado de las razones de la misma. Esta reducción conllevará aparejada la sustitución siempre 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.

c) Jubilación forzosa.—La jubilación forzosa de los empleados públicos laborales se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.

d) Compatibilidad.—La concesión de compatibilidad, en los casos en que legalmente proceda, requerirá informe del órgano de representación del personal.

e) La Diputación se compromete a intentar la efectividad de las solicitudes de sustituciones de conformidad con lo establecido en la letra b) de este apartado.

f) 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.

Con la finalidad de la mejora de la estabilidad del empleo, el sostenimiento del mismo y la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras, las partes acuerdan que se declarará —de oficio— la jubilación forzosa del personal público laboral a los 65 años de edad, conforme a lo establecido en el artículo 80.

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.

g) Estabilidad en el empleo y control de la temporalidad:

— Bizkaiko Foru Aldundian eta bere erakunde autonomiadunetan, eta termino homogeenetan, estatutupeko bitarteko langileen edo bitarteko funtzionarioen edo aldi baterako lan-kontratuko langileen artean %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, hitzarmen hau sinatzen denetik 3 urteko epean, gehieneko portzentaje horretara heltzeko lan eskaintza publikoak deitzeko konpromisoa hartu dute.

5. Gatazkak ebazteko sistemak.

a) Alderdi biek gatazkak ebazteko prozedura negoziatu eta sinatzeko konpromisoa hartu 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.

6. *Etengabeko prestakuntza.*

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.

Toki eta foru administrazioek, HAEEn bidez eta sindikatuen esku-hartzearekin, Euskal Herri Administrazioen Prestakuntza Planen Finantzaketarako bidezko eskumenen transferentzia eta aurrekontuen zuzkidurak egin ditzan eskatuko diote Estatuko Administrazioari.

Aurreko lerroaldean adierazitakoa formalizatzen ez den bitartean, aipatutako administrazioek erakunde bakoitzean prestakuntza plan bat negoziatzeko konpromisoa hartzen dute, bai lanposturako trebakuntzan bai administrazio-karrerari lotutako prestakuntzan antzeman diren beharrianak jasoz.

Organo eskudunen bidez, Estatuko Administrazio Orokorriari, 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 antzeman diren beharrianak jasoz.

Zortzigarrena

Eraginkortasuna zerbitzuak ematerakoan. Indarrean dirauen arautegia ezartzen bada ere, negoziatio sindikala eta, azken finean, elkarriketan oinarritutako harremani eustea funtsezko osagai dira Administrazioaren zerbitzuen eraginkortasun handiagoa erdietsi eta kalitatea hobetzeko.

Bederatzigarrena

Bigarren jardura.

Akordio honen aplikazio eremuan eta bera indarrean dagoen bitartean Batzorde Paritario bat eratuko da; batzorde honek bigarren jarduerako egoerara iristeko irizpideak ezarriko ditu.

Osasun arazoak direla medio edo pertsona beste lanpostu batetara bideratzeko (lanpostu berriaren lanpostu-mailako osagarria eta osagarri berezia ez dira jatorrizkoarenak baino altuagoak izango).

Barne erregulazioa egiteko konpromisoa, horretarako izendatutako Batzorde Paritario baten bidez.

— 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 Convenio, se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar este porcentaje máximo.

5. *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.

6. *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.

Las Administraciones Locales y Forales instarán 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 Planes 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.

Octava

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.

Novena

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.

Adin arrazoen 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 bere erakunde autonomiadunetan ematen diren kasuei. Azterketa hori 2006. urtea amaitu baino lehen egingo da.

Hamargarrena

Errelebo-kontratua eta ordezen kontratua

Akordio honen lurralde eta jardute-eremuan eta berau indarrean dagoen bitartean, urriaren 31ko 1991/1994 Errege Dekretuan eta uztailearen 17ko 1994/85 Errege Dekretuan aurreikusitakoa betez, errelebo-kontratuak eta ordezen kontratuak sinatuko dira.

Errelebo-kontratuetan, erreferentziako arauan, izaera orokorrek, ezarritako betekizunen kalterik gabe, lan-kontratuko errelebo-langilearen kontratazioa aldi baterako egingo da, "erretiro partzialean sartzen den lan-kontratuko langilearen arauzko erretirora arte" eta bere lantzia erretiro partziala hartu duen lan-kontratuko langilearena osatzeko bestekoa izango da.

Bizkaiko Foru Aldundiak konpromisoa hartzen du, 65 urte bete arte, denbora partzialeko lan kontratu batekin batera eta berari loturik, errelebo-kontratu bat aplikatzeko bere lan harremanen eremuan eta lan kontratu mugagabeko langileentzat, hartarako eskaera egiten badute eta Gizarte Segurantzako ordaineko erretiro pentsiorako eskubidea izateko baldintza orokorrak betetzen badituzte, adinarena izan ezik, adinak eskaturikoa baino bost urte txikiagoa izan beharko baitu gutxienez, Lan-kontratuko Langileen Estatutuaren 12.6. artikuluan eta urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera.

Foru administrazio honetan erretiro partzialaren ezarpenean Aldundiaren 2004.2.3ko Akordioan ezarritako irizpide orokorrak, prozedura eta araubidea beteko dira.

Aldeek Bizkaiko Foru Aldundian dagoen errelebo-kontratua bere erakunde autonomiadunetara zabaltzea erabaki dute, baldintza berdinetan egingo delarik.

Hamaikagarrena

Lan absentismoa

Lan absentismoaren batz 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.

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 2006

Décima

Contrato de relevo y sustitución

En el ámbito territorial y funcional del presente Acuerdo y durante la vigencia temporal del mismo se suscribirán, en aplicación de lo prevenido en el Real Decreto 1991/1994, de 31 de octubre y Real Decreto 1994/85, de 17 de julio, contratos de relevo y de sustitución.

En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la norma de referencia, la contratación del personal laboral relevista será de naturaleza temporal «hasta la jubilación reglamentaria del personal laboral que accede a la jubilación parcial» y su jornada de trabajo será la necesaria para completar la del personal laboral que se jubila parcialmente.

La Diputación Foral de Bizkaia se compromete a aplicar en su ámbito de relaciones laborales y para su personal que sea personal laboral indefinido que así lo solicite y reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior e, como máximo, cinco años a la exigida, hasta el cumplimiento de 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo, según establece el artículo 12.6 del Estatuto de los Personal laborales y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

La aplicación en esta Administración Foral de la jubilación a tiempo parcial se regirá por los criterios generales, procedimiento y régimen acordado que se estableció en el Acuerdo de la Diputación de 3/2/2004.

Las partes acuerdan la extensión del contrato relevo existente en la Diputación Foral de Bizkaia, en las mismas condiciones a sus Organismos Autónomos.

Undécima

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

ERANSKINA

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAREN KOLEKTIBOIA:

DEDIKAZIOA DUTEN LANPOSTUAK

Maila	Euro
30.....	996,24
29.....	943,23
28.....	874,48
27.....	831,06
26.....	782,68
25.....	748,40
24.....	650,46
23.....	605,57
22.....	573,50
21.....	532,67
20.....	499,48
19.....	470,74
18.....	449,43
17.....	428,17

ANEXO

COLECTIVO DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA:

PUESTOS CON DEDICACION

NR	Euros
30.....	996,24
29.....	943,23
28.....	874,48
27.....	831,06
26.....	782,68
25.....	748,40
24.....	650,46
23.....	605,57
22.....	573,50
21.....	532,67
20.....	499,48
19.....	470,74
18.....	449,43
17.....	428,17

DEDIKAZIORIK GABEKO LANPOSTUAK

Maila	Euro
25.....	625,71
24.....	567,15
23.....	528,04
22.....	500,09
20.....	435,60
19.....	410,57
18.....	392,00
17.....	373,47
16.....	357,75
14.....	329,45
12.....	308,72
10.....	288,04

PUESTOS SIN DEDICACION

NR	Euros
25.....	625,71
24.....	567,15
23.....	528,04
22.....	500,09
20.....	435,60
19.....	410,57
18.....	392,00
17.....	373,47
16.....	357,75
14.....	329,45
12.....	308,72
10.....	288,04

AURREKO TAULETAN SARTUTA
EZ DAUDEN SALBUESPENAK

POSTUAREN KODEA	Euro
1610.....	946,02
1421.....	938,86
1135.....	892,29
1057, 1113.....	846,78
1744, 1523.....	829,81
1769.....	814,73
1522.....	809,75
1847, 1578.....	797,05
1945, 1436,1429, 1412.....	781,42
1125, 1719, 1341, 1970, 1588, 1266, 1930, 1962.....	750,63
1558, 1242, 1850, 1214, 1697, 1830, 1554, 1706, 1102, 1762, 1073, 1845, 1732, 2595, 1291, 1458, 1556, 1262, 1874, 1248, 2333, 1547, 1383, 1884, 1907, 1886, 1965, 1018, 1533.....	717,73
2509.....	704,90
1963.....	692,90
1958.....	678,24
3759.....	658,12
2931, 2643.....	649,92
2784.....	631,42
1961, 1960, 1971, 1957, 1336, 1728, 1384.....	625,20
2502, 2911, 2478, 2184.....	605,07
2157.....	597,47
2602.....	594,73
2444, 2039, 3000, 2840, 2639, 2621, 2583, 2075.....	573,00
3411.....	563,36
2105.....	555,39
3029.....	553,57
3483.....	532,25
3628.....	530,91
2074, 2717, 2425.....	527,54
3670.....	527,32
3117.....	526,90
3607.....	520,44
3982.....	518,29
2590, 2910, 2437, 2752, 2095, 2981, 2977, 2175, 2867, 2189.....	499,58
4632.....	499,93
2954, 2722, 2531, 3140, 2711, 3810, 2546, 3338, 3645.....	499,14
3596.....	490,80
3833.....	490,46
4869.....	490,17
4461.....	486,32
4028.....	483,29
3122, 3011.....	470,40
3660.....	469,03
3650, 3290.....	468,58
4460.....	466,65
2912, 2147.....	464,10
4700,3173.....	462,52
4754, 4007.....	458,29
3021.....	449,14
4431.....	447,57
3106.....	446,41
4410.....	440,69
2479, 3009, 2195, 2194.....	435,27
4432, 4433.....	429,24
3755, 3795, 4066.....	427,88
4870.....	427,60
4571.....	427,30
4605.....	424,65
4743.....	421,85

EXCEPCIONES QUE NO ESTAN INCLUIDAS EN ALGUNA
DE LAS ANTERIORES TABLAS

CODIGO DE PUESTO	Euros
1610.....	946,02
1421.....	938,86
1135.....	892,29
1057, 1113.....	846,78
1744, 1523.....	829,81
1769.....	814,73
1522.....	809,75
1847, 1578.....	797,05
1945, 1436,1429, 1412.....	781,42
1125, 1719, 1341, 1970, 1588, 1266, 1930, 1962.....	750,63
1558, 1242, 1850, 1214, 1697, 1830, 1554, 1706, 1102, 1762, 1073, 1845, 1732, 2595, 1291, 1458, 1556, 1262, 1874, 1248, 2333, 1547, 1383, 1884, 1907, 1886, 1965, 1018, 1533.....	717,73
2509.....	704,90
1963.....	692,90
1958.....	678,24
3759.....	658,12
2931, 2643.....	649,92
2784.....	631,42
1961, 1960, 1971, 1957, 1336, 1728, 1384.....	625,20
2502, 2911, 2478, 2184.....	605,07
2157.....	597,47
2602.....	594,73
2444, 2039, 3000, 2840, 2639, 2621, 2583, 2075.....	573,00
3411.....	563,36
2105.....	555,39
3029.....	553,57
3483.....	532,25
3628.....	530,91
2074, 2717, 2425.....	527,54
3670.....	527,32
3117.....	526,90
3607.....	520,44
3982.....	518,29
2590, 2910, 2437, 2752, 2095, 2981, 2977, 2175, 2867, 2189.....	499,58
4632.....	499,93
2954, 2722, 2531, 3140, 2711, 3810, 2546, 3338, 3645.....	499,14
3596.....	490,80
3833.....	490,46
4869.....	490,17
4461.....	486,32
4028.....	483,29
3122, 3011.....	470,40
3660.....	469,03
3650, 3290.....	468,58
4460.....	466,65
2912, 2147.....	464,10
4700,3173.....	462,52
4754, 4007.....	458,29
3021.....	449,14
4431.....	447,57
3106.....	446,41
4410.....	440,69
2479, 3009, 2195, 2194.....	435,27
4432, 4433.....	429,24
3755, 3795, 4066.....	427,88
4870.....	427,60
4571.....	427,30
4605.....	424,65
4743.....	421,85

POSTUAREN KODEA	Euro
3440, 3758, 3792, 3476	410,23
4723, 4415	409,84
4842	408,20
4834	396,65
4609	396,35
4612	395,67
4023	395,17
4224	393,47
4017	393,18
3041, 3274, 3283, 3535	391,70
4324, 4853, 4452, 4171	391,81
3669, 3673, 3674	391,41
4404	377,39
5060	375,38
3049	373,18
5895	372,51
5613	365,31
5022	360,09
4724, 4721, 4771, 4851, 4010, 4360, 4667	357,45
4072, 4735, 3635	357,16
5891	357,13
4016	351,67
5042	345,60
5537	344,29
4413, 4414, 4620, 4746	341,73
4347, 4651	341,44
5500	341,81
4594	340,89
5806	335,68
4831, 4271, 4873	329,81
5052	329,68
5720, 4033, 4346, 5477, 4032, 4419, 4626	329,16
4652, 5866	328,87
5494, 5031	318,79
5524	308,42
5747	307,73
5048, 5426	298,11

Erakunde autonomiadunek ezarri diren irizpide berberak erabiliko dituzte.

(III-498)

CODIGO DE PUESTO	Euros
3440, 3758, 3792, 3476	410,23
4723, 4415	409,84
4842	408,20
4834	396,65
4609	396,35
4612	395,67
4023	395,17
4224	393,47
4017	393,18
3041, 3274, 3283, 3535	391,70
4324, 4853, 4452, 4171	391,81
3669, 3673, 3674	391,41
4404	377,39
5060	375,38
3049	373,18
5895	372,51
5613	365,31
5022	360,09
4724, 4721, 4771, 4851, 4010, 4360, 4667	357,45
4072, 4735, 3635	357,16
5891	357,13
4016	351,67
5042	345,60
5537	344,29
4413, 4414, 4620, 4746	341,73
4347, 4651	341,44
5500	341,81
4594	340,89
5806	335,68
4831, 4271, 4873	329,81
5052	329,68
5720, 4033, 4346, 5477, 4032, 4419, 4626	329,16
4652, 5866	328,87
5494, 5031	318,79
5524	308,42
5747	307,73
5048, 5426	298,11

Los Organismos Autónomos seguirán los mismos criterios establecidos.

(III-498)