

Xedapen Orokorrak

OSASUN SAILA

1518

57/2005 DEKRETUA, martxoaren 15ekoa, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzen duena.

Urriaren 6ko 304/1987 Dekretuak xedatzen duena betez, sanitateko Mahai Sektorialak hainbat bilera egin ditu, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileen lan-baldintzen negoziazio kolektiboa egiteko helburuarekin (Dekretu horren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazioen zerbitzura dauden langileen ordezkari-entitateak, hauteskunde prozesuaren araudia, lan-baldintzak eta partaidetza zehaztu zire, eta irailaren 4ko 228/1990 Dekretuaren bitartez aldatu zen).

Negoiazio-prozesua 2005eko otsailaren 23an amaitu zen, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa sinatu eta aktan jaso zenean. Akta hori, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua ente publikoko ordezkariak eta LAB, CCOO. eta UGT sindikatuak ordezkariak sinatu zuten.

Akordio horren bidez, 2004an hasitako negoziazio-prozesua burutu da; izan ere, 2005. urte hasieran negoziazio-prozesu hori martxan egon da Sanitateko Mahai Sektorialean.

Akordio berri honek, Ente Publikoaren pertsonalaren lan-baldintzetan hobekuntza garrantzitsuak jasotzeaz gain, adostu diren neurri global batzuk ere barne hartzen ditu. Neurri horien bidez lortu nahi da sistema kohesionatuago eta dinamikoago bat eta aldi berean, esfortzuak bildu behar diren garai hauetara moldatzen den sistema bat, Autonomia Erkidegoko sistema sanitario publikoak gizarteari kalitateko zerbitzua eskaintzen jarraitu ahal izateko.

Ekainaren 12ko 9/1987 Legeak, Herri Administrazioen zerbitzura dauden langileen ordezkari-entitateak, hauteskunde prozesuaren araudia, lan-baldintzak eta partaidetza zehazten dituenak, eta Euskal Autonomia Erkidegoko osasun antolamenduari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legeak 28.9 artikuluan xedatzen dutenari jarraiki, akordioa baliozkoa eta eraginkorra izan dadin, beharrezkoa da Jaurlaritzaren Kontseiluak formalki eta berariaz onestea.

Esandako guztiarengatik, Osasun sailburuaren proposamenez, eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2005eko

Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE SANIDAD

1518

DECRETO 57/2005, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre, se han celebrado diversas reuniones de la Mesa Sectorial de Sanidad con el objeto de proceder a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

El proceso negociador concluye el 23 de febrero de 2005 con el Acta de firma del Preacuerdo de regulación de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud para el año 2005, formalizada por una parte por representantes del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud y de otra por representantes de las centrales sindicales LAB, CCOO y UGT.

Este Preacuerdo representa una mejora general del conjunto de condiciones de todo el personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud, lo que refleja un esfuerzo importante de las partes negociadoras por dotar al sistema de una característica de globalidad aglutinadora de las demandas de los y las profesionales.

Más allá del conjunto de mejoras laborales importantes, que se incluyen en el nuevo Acuerdo, deben destacarse medidas globales, más importantes o definitivas si cabe, que se han acordado para posibilitar un sistema más cohesionado, dinámico y, al mismo tiempo, adaptable a estos tiempos.

Atendiendo a las previsiones contenidas en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en el artículo 28.9 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, la validez y eficacia del Preacuerdo requiere de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno.

Por cuanto antecede, a propuesta de Consejero de Sanidad, y previa deliberación y aprobación del Con-

martxoaren 15ean egindako bileran aztertu eta onetsi ondoren, hauxe,

XEDATU DUT:

Artikulu bakarra.– Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko langileen 2005. urterako lan-baldintzak arautzen dituen aurrekordia onestea. Aurrekordio hori Dekretu honen eranskinean jasota dago.

Vitoria-Gasteizen, 2005eko martxoaren 15ean.

Lehendakaria,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Osasun sailburua,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

2005. URTERAKO OSAKIDETZAKO
LANGILEEN
LAN-BALDINTZAK ARAUTZEN
DITUEN
AURREKORDIOA

XEDAPEN OROKORRAK

1. *artikulua.*– Helburua.

Osakidetza Ente Publikoaren zerbitzuplean, hitzarmenaren barruan, lanean diharduten langileen lan-baldintzak arautzea da Akordio honen helburua.

2. *artikulua.*– Hartzen dituen langileak.

1.– Akordio honek ondoko zerrendan aipatzen diren Osakidetza Ente Publikoko langileak hartzen ditu:

a) Osakidetzako zerbitzu-erakundeetako karrerako funtzionarioak.

b) Langile estatutario finkoak.

c) Egiturazko plantillaren muga barruan baimenduta, beharizanak betetzeko lanpostu interinoa duten langile estatutarioak edo funtzionarioak, Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren Legeak ezartzen dituen sarbide-mekanismoen arabera ohiko jardunbideaz betetzen ez diren bitartean.

d) a), b) eta c) idatz-zatietako langileen ordezkape-nak betetzeko pertsonala, izendapenaren egoerak irauten duen gehieneko denboraz, dagozkion ataletan ezarritako arauen arabera.

2.– Halaber, behin-behineko kontratuko lan-harremana duten langile estatutarioei akordio honetako on-

sejo de Gobierno en su reunión del día 15 de marzo de 2005,

DISPONGO:

Artículo único.– Aprobar el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud para el año 2005, que se acompaña como anexo al presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 15 de marzo de 2005.

El Lehendakari,

JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

El Consejero de Sanidad,
GABRIEL M.ª INCLÁN IRIBAR.

ANEXO AL DECRETO 57/2005 DE 15 DE MARZO
ACUERDO DE REGULACIÓN DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE
OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD PARA EL
AÑO 2005

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en el Ente Público de derecho privado Osakidetza-Servicio vasco de salud comprendido en su ámbito personal de aplicación.

Artículo 2.– Ámbito personal.

1.– El presente Acuerdo será de aplicación al personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud que se halle incluido en la siguiente relación:

a) El personal funcionario de carrera de las Organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

b) El personal estatutario fijo.

c) El personal con relación de empleo estatutaria o funcional de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, en tanto no sean objeto de cobertura ordinaria por los mecanismos de acceso y provisión que establece la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

d) El personal para la cobertura de sustituciones del personal incluido en los apartados a), b) y c), por el tiempo máximo que dure la situación objeto de nombramiento, conforme a la regulación establecida en los artículos correspondientes.

2.– Asimismo, el presente Acuerdo será de aplicación al personal con relación de empleo estatutaria de

dorengo puntuak, eta berariaz beraiei aplikatzeko zehaztuko direnak ere, aplikatuko zaizkie:

- a) Ordainsariak eta lanaldia.
- b) Lizentziak eta baimenak, atalean-atalean jasotakoaren arabera.

c) Istripu, bizitza eta erantzukizun zibilari buruzko aseguruak.

d) Azterketa medikoak.

3.- Puntu honetan zehazten den pertsonalari aplikatuko zaizkio akordio honetako 1 eta 2 idatz-zatietan ezarritako baldintza espezifikoak:

a) Espezialista egoiliar gisa prestakuntzan dagoen pertsonal sanitarioa.

b) Medikuak, OLT/praktikanteak eta kupodun eta eskualdeko emaginak.

c) Tokian tokiko sanitarioak.

4.- Honako hauek gelditzen dira espreski eta banan-banan Akordio honetatik kanpo:

a) Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen ondorioz, 1996. urterako lan-baldintzak arautzeari buruzko akordioa (148/1996 Dekretuaren bidez onartutakoa) aplikatu zaien Osakidetza Ente Publikoari atxikitako funtzionarioak. Araubide honek araubide estatutarioan sartzen diren arte iraungo du, halaxe xedatzen du-eta aipaturiko lege horrek.

b) Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen 26.6 artikuluari jarraituz kontratatu diren aldi baterako lan-kontratua duten langileak.

c) Osakidetzako zerbitzu-erakundeetako lan-kontratuak langile finkoak, euren hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak aplikatzen zaizkielako.

5.- Behin-behineko kontratuko lan-harremana duten langile estatutarioei, etengabeko atentzioko zerbitzuak emateko, ondorengo puntuak aplikatuko zaizkie, beti ere aldi baterako, pertsonal hori ohiko izendapenaren bidez zerbitzuak egitera pasatu arte oraingoak aldatuta:

a) Ordainsariei eta atentzio iraunkorra emateari dagokienez, norberaren izendapenetan xedatutakoa hartuko da kontuan.

b) Lizentzia eta baimenei dagokienez, akordio honetako puntuak aplikatuko zaizkie, dagozkien ataletako arauen arabera. Betiere, egunetan zehaztutako aldiak

carácter eventual en las previsiones relativas a las materias que a continuación se enumeran, así como aquellas otras que expresamente se determinen como aplicables a este personal:

a) Retribuciones y jornada.

b) Licencias y permisos, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes.

c) Seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil.

d) Revisiones médicas.

3.- Al personal señalado en este punto se le aplicará las condiciones específicas señaladas en los apartados 1 y 2 del anexo al presente Acuerdo:

a) El personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia.

b) Los/as Facultativos, ATS/Practicantes y Matronas de cupo y zona.

c) Los Sanitarios Locales.

4.- Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del presente Acuerdo:

a) El personal funcionario adscrito al Ente Público de derecho privado Osakidetza-Servicio vasco de salud al que le era de aplicación el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el año 1996, aprobado por Decreto 148/1996, de 18 de junio, a la entrada en vigor de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi. A este personal le será de aplicación este régimen hasta tanto no se lleve a efecto su integración individual de carácter voluntario en el régimen estatutario, conforme a lo establecido en la citada Ley.

b) El personal laboral temporal contratado de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

c) El personal laboral fijo de las Organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud, al que le serán de aplicación las condiciones recogidas en su correspondiente Convenio Colectivo.

5.- Al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual para la prestación de servicios de atención continuada le serán de aplicación las previsiones que a continuación se indican, todo ello con carácter transitorio hasta tanto este personal pase a prestar servicios con nombramiento ordinario por conversión de los vigentes contratos de atención continuada:

a) En materia de retribuciones y prestación de atención continuada se estará a lo dispuesto en sus correspondientes nombramientos.

b) En materia de licencias y permisos, le serán de aplicación las previsiones contenidas en el presente Acuerdo, conforme a la regulación contenida en cada

hartzeko, egutegiko egunak bezala neurtuko dira, egitate kausatzailearen egunetik aurrera.

c) Orokorrean, oporraldia hartzeko, 28 lanegun dagokie, larunbatak lanegunak izanik, urtebeteko iraupena duten kontratuetan, aurreko hamaika hiletako ordainsarien batez bestekoaren arabera ordainduko dena. Urtebete baino gutxiagoko izendapenetan, kontzeptu honi dagokion likidazioa egingo da irizpide horren proportziozko aplikazioaren arabera.

d) Hala istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruei, nola azterketa medikoei, Akordio honetako puntuak aplikatuko zaizkie.

6.– Ospitalez Kanpoko Osasun Mentaleko eta Eskola Osasuneko zerbitzuei atxikitako karrerako pertsonal funtzionarioak, Autonomia Erkidegoaren eta bere erakunde autonomoen zerbitzuko funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko hitzarmenaren lan-baldintzei lotuta daudenak, akordio hau sinatzen denetik aurrera eskatu ahal izango du akordio honen aplikazio-eremuan sartzeko.

3. artikulua.– Hartzen duen aldia. Indarraldia eta amaiera gaztigitzea.

Akordioaren indarraldia 2005eko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra artekoa izango da, denbora eta eraginkortasunaren aldetik ezarriko diren salbuespenak kontuan hartuta; hala ere, berariaz, aldi baterako eta behin-behingoaz luzatuzat joko da, harik eta izenpetu daitkeen beste akordio bat indarrean sartu arte.

Akordioa berariaz gaztigituta dagoela ulertuko da bukatu baino hiru hilabete lehenago.

4. artikulua.– Akordioaren izaera eta interpretazioa.

Akordioa beharrezkoa, osoa eta zatiezina da, hartzen dituen langileentzat arau bateratuak lortzeko asmoz.

Itundutako baldintzek osotasun organikoa osatzen dute, eta era globalean aplikatuko da. Beraz, ezin izango dira atal batzuk aplikatu eta beste batzuk, ostera, baztertu, baizik eta beti bere osotasunean aplikatu eta beteko da.

5. artikulua.– Sistematikoki eta osorik interpretatzea.

Akordioan ezarritako baldintzen zentzua eta garrantzia ulertu eta aplikatuko dira Akordio osoarekin bat etorritik. Horrela, eduki ditzakeen hutsek, hutsuneek, zalantzek edo anbiguotasunek ez dute itundutakoaren zentzu zuzena nahasiko.

uno de los artículos correspondientes. En todo caso, a efectos de disfrute, los períodos de tiempo fijados en días se computarán siempre con carácter de días naturales, a contar desde la fecha del hecho causante.

c) A efectos del disfrute de vacaciones con carácter general, corresponderá un período de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales, en aquellos nombramientos de duración de un año, que será retribuido conforme a la media de las retribuciones percibidas por este concepto en los once meses anteriores. En nombramientos de periodo inferior a éste, se procederá a la liquidación que corresponda por este concepto de acuerdo a la aplicación proporcional de este criterio.

d) Tanto en materia de seguros de accidente, vida y responsabilidad civil, como en materia de revisiones médicas le serán de aplicación las previsiones contenidas en el presente Acuerdo.

6.– El personal funcionario de carrera adscrito a los Servicios de Salud Mental Extrahospitalaria, y de Salud Escolar, sujeto a las condiciones de trabajo del Acuerdo de regulación de las condiciones de trabajo del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos podrá solicitar, a partir de la firma del presente Acuerdo, su inclusión en su ámbito personal de aplicación.

Artículo 3.– Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El Acuerdo tendrá vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2005, con las excepciones de temporalidad y efectividad que en su caso se determinan, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo, que en su caso pueda venir a suscribirse.

El Acuerdo se entenderá expresamente denunciado con una antelación de tres meses de la finalización del mismo.

Artículo 4.– Carácter e interpretación del Acuerdo.

El Acuerdo tiene carácter de necesario, completo, e indivisible, con la finalidad de conseguir una regulación unitaria para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente, 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 5.– Interpretación sistemática e integrativa.

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

6. artikulua.– Aurreko baldintzak.

1.– Insaludetik transferitutako langile finkoek, azaroaren 6ko 1536/1987 Errege Dekretuaren xedapenen arabera, ondoko eskubide sozialak gordeko dituzte maila pertsonalean eta beraientzat bakarrik:

a) Haurtzaindegiko plusa.

b) Ikasteko laguntzak, horretarako aurrekontuetan erabaki den diruaren arabera.

c) Erretiro aurreratua pertsonal sanitario ez-fakultatiboarentzat, Lan Ministerioaren 1973ko apirilaren 26ko Aginduaren 151. artikulua ezartzen duenaren arabera, zeinak Gizarte Segurantzako laguntzaile sanitario tituludunen eta klinikako laguntzaileen Estatu-tua onartzen baitu.

2.– Bestalde, bere garaian Bizkaiko Foru Aldunditik transferitutako pertsonal funtzionarioak lehen zituene baino baldintza hobek izango ditu, Bermeo, Gorkiz, Zamudio eta Zaldibarko Ospitaleetako lan-kontraktuko pertsonala Osakidetzako 2000ko Akordioari atxikitzeko 2001eko otsailaren 13ko testuan jasotako baldintzak, alegia. Izan ere, transferentziaren aurreko negoziazioaren ezaugarri bereziak kontuan hartuta, lan-baldintzak testu bakarrean jasotzen ziren bai Foru Aldundiko pertsonal funtzionarioarentzat bai lan-kontraktuko pertsonalarentzat.

7. artikulua.– Aplikazioa.

Akordia zuzenean ezarriko dutela hitz ematen dute akordia izenpetu duten aldeek. Bertan ezarritakoak beste edozeinetan esaten denak baino lehentasun handiagoa izango du, eta aurreikusita ez dauden kasuetan, akordioaren ordez, indarrean dagoen araudia beteko da.

8. artikulua.– Lan-gatazkak.

Akordia izenpetu duten aldeek elkarrizketaz azken-azkenerraino baliatzeko konpromisoa hartzen dute, diziplinako neurrietara edo gatazka kolektiboko jarreretara jo aurretik, eta Bitariko Batzordean momentu bakoitzean adostasunez har daitezkeen neurrien kalterik gabe.

9. artikulua.– Akordioaren Bitariko Batzorde Paritarioa.

Osakidetzako, Administrazioako eta Akordia izenpetu duten sindikatu-tako ordezkariak osatzen dute Batzorde Paritarioa.

Batzordean bertan erabakiko da zer-nolako kopurua izango duen ordezkartza bakoitzak.

Bitariko Batzordearen eginkizunak:

a) Akordioaren testua interpretatzea eta horren aplikazioa.

b) Interpretazio-auzitan jarritako gaiari buruz Bitariko Batzordearen barruan akordiorik lortuko ez balitz,

Artículo 6.– Condiciones anteriores.

1.– El personal fijo transferido del Insalud conforme a las disposiciones del Real Decreto 1536/1987 de 6 de noviembre, mantendrá exclusivamente a título personal los siguientes derechos sociales:

a) Plus de Guardería.

b) Ayudas de estudios, dentro de las consignaciones presupuestarias que a tal efecto se destinen.

c) La jubilación anticipada para el personal sanitario no facultativo según establece el artículo 151 de la Orden de 26 de abril de 1973 del Ministerio de Trabajo, por el que se aprueba el Estatuto para el personal auxiliar sanitario titulado y auxiliar de clínica de la Seguridad Social.

2.– Por su parte, el personal funcionario de carrera transferido en su día de la Diputación Foral de Bizkaia disfrutará de las condiciones de carácter superior recogidas en el texto de adhesión al Acuerdo de Osakidetza-Servicio vasco de salud para el año 2000 del personal laboral de los Hospitales de Bermeo, Gorkiz, Zamudio y Zaldibar, de fecha 13 de febrero de 2001, y que por las especiales características de la negociación anterior a la transferencia se recogían en un único texto tanto para el personal funcionario como laboral de la Diputación Foral.

Artículo 7.– Aplicación.

Las partes signatarias se comprometen a la aplicación directa del Acuerdo. Las presentes disposiciones se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

Artículo 8.– Conflictividad colectiva.

Las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía de diálogo antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas, sin perjuicio de las medidas de consenso que a través de la Comisión Paritaria puedan concretarse en cada momento.

Artículo 9.– Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por la representación de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de la Administración y de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

Su composición numérica deberá ser acordada en el seno de la citada Comisión.

Funciones de la Comisión Mixta: la Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del texto del Acuerdo y su aplicación práctica.

b) En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida

indarbideak edo gatazka kolektiboa sortu aurretik, 15 eguneko epean, bitarteko edo adiskidetzaille bat izendatuko da.

Bitartekotzaz edo adiskidetzeaz arduratuko den pertsona edo erakundea aldean akordioz izendatuko da.

c) Akordioan hitzartutakoa denek eta oso-osoan bete dutela zaintzea.

d) Akordioa betetzen ez dela salatzea.

e) Akordioaren eragin praktikoa handiagotzeko ekintzak, eta Akordioa argitaratu ondorengo xedapenen arabera eman dakizkiokenak.

f) Langileen lan-baldintzetan, soldatetan eta lanorduetan eragina duten neurriei buruzko txostenak aurrez egitea, Osakidetzak helburuak eta adierazleak ezartzen dituenean bezeroei eskaini behar zaien zerbitzuaren kalitatea eta harrera hobetzeko asmoz.

Bitariko Batzordearen deialdia, osatzen duen edozein alde eska dezake idatziz, bildu baino 15 egun lehenago gutxienez, eta eguneko gai-zerrendan jasoko dira eztabaidatu beharreko puntuak ondo zehaztuak eta banan-banan jarriak, baita batzar-eguna eta tokia ere; bi aldeak aurkeztea ezinbestekoa da.

Deialditik eta bilera egunera bitarteko denbora laburtu egin daiteke, bi aldeak bat etorritz gero.

Horretarako egingo den lehenengo bileran ezarriko du Bitariko Batzordeak izango duen jardueraren sistema.

Batzorde hau hilero bilduko da.

Bitariko Batzordeak berari dagozkion gaiei buruz idatziz egindako galdera eta erreklamazioak jasoko ditu, eta bi bide izango dira horretarako:

a) Akordioa izenpetu duten sindikatuen bidez.

b) Osakidetzako Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren bidez.

Akordioan ezarritako baldintzei loturik aurkeztutako arazo edo erreklamazio guztien gainean hartutako erabakiak onartu beharrekoak izango dira izenpetu duten alde guztientzat, eta erabaki horiek, oro har, aurkeztu eta hilabeteko epean hartu beharko dira.

Bitariko Batzordearen menean eta gai koiuntural edo zehatzei loturik, mesedegarriz jotzen diren lan-taldeak eratu dira, eta haien eginkizuna batzordeari txostena aurkeztu ondoren amaituko da.

a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.

La persona u Organismo encargado de la conciliación y/o mediación serán designados por acuerdo de las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo.

d) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo.

e) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo y aquéllas otras que puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones posteriores a su publicación.

f) Emisión de informes previos con relación a las medidas que repercutan en las condiciones de trabajo, retribuciones y jornada del personal, como consecuencia del establecimiento por Osakidetza-Servicio vasco de salud de objetivos e indicadores tendentes a mejorar la calidad del servicio y el trato a ofrecer a los usuarios.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de los integrantes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, debiendo concretar de forma precisa y detallada 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.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto.

Esta Comisión tendrá una periodicidad en sus reuniones de carácter mensual.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito respecto a las cuestiones de su competencia por medio de los dos procedimientos siguientes:

a) Por medio de las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo.

b) A través de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Los acuerdos adoptados serán vinculantes entre las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Acuerdo, cuya resolución, con carácter general deberá realizarse en el plazo de un mes.

Dependientes de la Comisión Paritaria se podrán crear cuantos grupos de trabajo se estimen convenientes y que afecten a temas coyunturales y concretos, finalizando su actuación con la presentación del correspondiente informe a la citada Comisión.

10. artikulua.— Lehen Mailako Batzorde Teknikoa.

Lehen Mailako Atentzioko antolatze-eredua hobetzeko, batzorde paritarioa eratzen da, Osakidetzako ordezkariak eta akordioa sinatu duten sindikatuen ordezkariak osatua. Batzorde honen helburua izango da egungo sistemaren analisia egitea eta hobekuntzak proposatzea, horrela langileen erreibindikazioak betez eta presazio sanitarioaren kalitatea hobetuz.

Horretarako, besteak beste, ondorengoak aztertuko dira: egungo lan-egitura, OTIren edo beste alternatiba batzuen bidezko neurtze-sistemak eta aipatu helburuetara bideratutako beste gai batzuk.

11. artikulua.— Aukera Berdintasunerako Batzordea.

Aukera Berdintasunerako Batzordea sortzen da genero, hizkuntza eta abarreko gai eta/edo arazoaren segimendua egiteko.

Helburuetako bat izango da Osakidetzako langileen arteko bereizkeriak eta aukera berdintasunik eza saihestea, horretarako neurri zehatzak eta eraginkorrak bulztatu eta bermatuz.

Aukera Berdintasunerako Batzordeak beharrezkotzat jotzen dituen ikerketak egingo ditu, genero perspektibatik, arloko langileen lan-baldintzei, zerbitzuak antolatzeari eta erabiltzaileentzako zerbitzuen eskaintzari buruzkoak. Horretarako, batzordeak eduki ahal izango du aukera berdintasuneko arloko adituen lankidetzak.

Batzordearen osaera paritarioa izango da Osakidetzako ordezkari eta Akordioa sinatu duten sindikatuetako ordezkarien artean eta horren funtzionamendurako araudia onartu beharko da egiten den lehenengo bileran.

I. TITULUA

EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

12. artikulua.— Euskalduntzea eta alfabetatzea.

Euskalduntze-prozesuan aurrera egiteko konpromisoa hartu da, kalitateko zerbitzua eman ahal izateko, herritarren hizkuntz eskubideak errespetatuz.

Euskalduntze eta alfabetatzeari dagokienez, Euskeraren erabilera Osakidetzan normalizatzeko den martxoaren 18ko 67/2003 Dekretua aplikatuko da.

Martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuak eta Euskera Planak ezarritakoa betetzeko, lanpostuak beteko dira testu bi horiek zehazten dituzten irizpideen arabera.

Artículo 10.— Comisión Técnica de Atención Primaria.

Con el fin de mejorar el modelo organizativo de Atención Primaria, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por representantes de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, cuyo objetivo será el de abordar el análisis del actual sistema y proponer las mejoras buscando satisfacer tanto las reivindicaciones de los/as trabajadores/as como la mejora de la calidad de la prestación sanitaria.

A tal efecto, se analizarán entre otras cuestiones la actual estructura de trabajo, los sistemas de medición a través de las TIS's u otras alternativas y aquellas otras materias encaminadas a los objetivos señalados.

Artículo 11.— Comisión de igualdad de oportunidades.

Se crea una Comisión de igualdad de oportunidades para el seguimiento de todas las cuestiones y/o problemática de género, lenguaje, etc.

Entre sus objetivos se encontrará el evitar la existencia de discriminaciones y la falta de igualdad de oportunidades entre los y las trabajadores/as de Osakidetza-Servicio vasco de salud, impulsando y garantizando medidas concretas y efectivas a este fin.

La Comisión de igualdad de oportunidades llevará a cabo los estudios que estime pertinentes, desde la perspectiva de género, referentes a las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector, la organización de los servicios y la oferta de los mismos a los usuarios y usuarias. A dicho efecto, la citada Comisión podrá contar con la colaboración de expertos en el área de igualdad de oportunidades.

Su constitución será paritaria entre representantes de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de los sindicatos firmantes del Acuerdo, debiéndose aprobar su reglamento de funcionamiento en la primera reunión que se celebre de la misma.

TÍTULO I

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 12.— Euskaldunización y Alfabetización.

Se adopta el compromiso de avanzar en el proceso de euskaldunización, en aras a posibilitar un servicio de calidad, respetando los derechos lingüísticos de la población.

En materia de euskaldunización y alfabetización será de aplicación lo dispuesto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de normalización del uso del euskera en Osakidetza-Servicio vasco de salud.

En cumplimiento de lo establecido en el citado Decreto 67/2003, de 18 de marzo, así como en las pautas determinadas en el Plan de Euskera, la cobertura de puestos deberá de realizarse conforme a los criterios que dichos textos determinan.

Mahai Sektorialaren agindupean, Osakidetzako Euskera Plana ezarri eta burutzeko batzorde bat eratuko da eta horren izena «Osakidetzako Euskera Batzordea» izango da.

13. artikulua.– Liberatutako pertsonala. Ordainsariak.

Euskera ikasteko liberatutako pertsonalak karteldegia arabera dagozkion ordainsari finko zein aldakorraren %100 jasoko du.

Era berean, 12.000 euroko poltsa osatu da Hizkuntza Eskola Ofizialeko euskerako matrikulak ordaintzeko.

II. TITULUA

ESKUBIDE SOZIALAK

14. artikulua.– Laneko jantzia.

Osakidetzak laneko jantzi eta oinetako egokiz hornituko ditu langileak, berariaz ezarritako xedapenen arabera, horiek erabiltzea ezinbestekoa izango delarik. Jantzi eta oinetakoak aldian-aldian berrituko dira, bakoitzak ezarrita izango duen epearen arabera, nahiz eta, lehenago hondatzen den kasuetan, epea bukatu aurretik jantzi edo oinetako berria emango den.

15. artikulua.– Aurrerakinak.

Lanean diharduten langileek eskubidea izango dute beren hileko soldata garbiaren %100 arteko ohiko diru-aurrerakinak jasotzeko, inongo korriturik gabe, gehi aparteko pagatik sorrarazitako zati proportzionala, betiere aurreikusten bada langilearen eta administrazioaren arteko kontratua hilaren bukaera baino lehen ez dela amaituko. Diru-aurrerakin hori eskatutako hilari dagokion soldatan eman beharko da, salbu eta nominaren hileko itxieraren ondotik ematen diren aurrerakin kasuetan; horietan hurrengo hileko nominan.

Era berean, hileko hainbesteko bat kentzen zaieneztat, eska dezaketen diru-aurrerakinaren gehieneko kopurua ere hileko soldata garbiaren %100 izango da, esandako kenketa egin ondoren.

16. artikulua.– Nomina-aurreratzeak.

Akordio honen menpeko langile finkoek eta egiturako efektiboetarako baimenen barruan dauden beharrak betetzeko lan-harreman estatutarioa edo funtzionariala duten interinoek, nominan diru-kopuruak aurreratuta jasotzeko eskubidea izango dute, esleituriko aurrekontuen barruan, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

Nomina-aurreratzea da egiteko dagoen lan bati dagokion soldata aldeztu aurretik ordaintzea.

Dependiente de la Mesa Sectorial existirá una comisión para la implantación y ejecución del Plan de Euskera de Osakidetzako-Servicio vasco de salud, cuyo nombre será «Comisión de Euskera de Osakidetzako-Servicio vasco de salud».

Artículo 13.– Personal liberado. Retribuciones.

El personal liberado para el estudio del euskera percibirá el 100% de las retribuciones, tanto fijas como variables, que por cartelera tenga asignadas.

Asimismo, se constituye una bolsa de 12.000 euros para el abono de las matrículas de euskera en la Escuela Oficial de Idiomas.

TÍTULO II

DERECHOS SOCIALES

Artículo 14.– Ropa de trabajo.

Osakidetzako-Servicio vasco de salud proporcionará al personal ropa y calzado de trabajo adecuados a su puesto de trabajo, según las disposiciones existentes, siendo obligatorio su uso. Se proporcionará con la periodicidad que según la prenda corresponda, reponiéndose en caso de deterioro mediante su entrega en cualquier momento anterior al cumplimiento del plazo.

Artículo 15.– Anticipos.

El personal en activo, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, en cuyo caso serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

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

Artículo 16.– Adelantos de nómina.

El personal fijo, así como el personal con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, incluidos en el ámbito de este Acuerdo, tendrán derecho a un adelanto de nómina, dentro de las consignaciones presupuestarias, con arreglo a la normativa que a continuación se expone:

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

1.– Nominan gehienez 4.500 euroko aurreratzeak eskatu ahal izango dira. Horretarako, ezinbestekoa izango da 4. paragrafoan premia handiko egoeratzat sailkatutako egoeraren batean izatea. Dena den, aipatu paragrafo horretako e), f), g), h), i), j), k), l) eta m) egoeretan, jaso beharreko kopurua, gehienezko mugaren barruan, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien araberrakoa izango da. Egiaztagiri horiek diru-eskaerarekin batera aurkeztu behar dira, eskaera premiazkoa dela frogatzeko.

2.– Mailegu horiek itzultzeko epea 24 hilabetekoa izango da gehienez, eta ez dute korriturik sortuko. Nahiz izanez gero, adierazitako epea baino lehen ere itzultzerik izango da.

3.– Ezin izango da beste aurreraterik eskuratu, aurrez lortutako izaera bereko bati dagozkion ordainketak guztiz kitatzen ez diren bitartean. Era berean, mailegu bat ordaindu eta beste bat eskatu arteko denborak gutxienez 6 hilabetekoa izan beharko du. Dena den, f) eta g) idatz-zatietan azaltzen diren kasuak bateraezina izango dira, eta 10 urtean aurreratze bakarria eskuratzeko eskubidea emango dute, salbu eta langilea beste osasun-eskualde batean beste lanpostu bat betetzera badao. Nomina aurreratzea ibilgailua erosteko eskatzen bada, ezin izango helburu horretarako berriro eskatu aurrekoa eskatu denetik 5 urte igaro arte.

Pertsonal finkoak zein interinoak jasotako nomina aurreratze osoa aurretik itzuli beharko du, nomina aurreratzea eskatzen dutenen egoera administratiboan nominak baja eragiten duen edozein aldaketa izanez gero. Osakidetza diziplinako neurriak eta/edo judizialak har ditzake itzuli gabeko zenbatekoa eskatzeko.

Nominan aurrerapena jaso duten langileek ezin izango dute borondatezko eszedentziarik hartu, mailegaturiko diru guztia itzuli arte.

4.– Premiazko beharrak.– Ondorengo kasu hauengatik sortzen diren beharrak izango dira premiazkoak:

a) Eskatzailea ezkontzea edo bizikidetza egonkorrean hastea, eskatzaileak egiaztagiria aurkeztu beharko duelarik.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo ezkontza baliogabetzat jotzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Seme-alabak jaiotzea, haur bat adoptatzea edo hartzea.

e) Eskatzaileak gaixotasun edo ebakuntza larri bat izatea.

1.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h) i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.

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

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

Tanto para el personal fijo como interino, cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido, pudiendo Osakidetza-Servicio vasco de salud ejercer las medidas disciplinarias y/o judiciales oportunas para exigir el reintegro pendiente de devolución.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

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

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

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

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

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

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

f) Ohiko etxebizitza erostea. Honelakoetan maileguaren zenbatekoa 9.700 euro artekoa izan daiteke, eta itzultzeko epea, gehienez ere, 48 hilabetekoa.

g) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

h) Bizilekua lana egiten den herrira aldatzea.

i) Altzariak erostea ohiko etxebizitzarako.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak ordaintzen dituen matrikula-gastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea.

Kotxea lan-tresna gisa erosten bada, dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritza gerentziak alde aurretik justifikatuta, maileguaren zenbatekoa 5.800 eurokoa izan daiteke, gehienez 36 hilerokotan itzuli beharrekoa.

l) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

5.- Izapideak.- Nomina-aurreratzeak eskatzeko epea 2 hilabetekoa izango da, eskaera hori sortarazi duen gorabeheraren egunetik kontatzen hasita. Dena den, kasu berezietan, gorabeheraren egunaren aurreko hilabetean egindako mailegu-eskaerak ere onartuko dira, beti ere eskaerarekin batera hitz ematen bada aurreratzea jaso eta hilabete baino lehen gastuen egiaztagiriak aurkeztuko direla. Hitz hori hausteak, ordea, aurreratzea kentzea ekarriko luke.

Nominak aurreratzeak eskabideak Osakidetza Giza Baliabideetako Zuzendaritzara bidaliko dira, eskatzailearen zerbitzu-erakundearen zuzendaritzaren bitartez. Zuzendaritza horrek eskabidea zein egunetan jaso den adieraziko du, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzearen. Zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak, halaber, aurretik eskabideen bidez kototasunari buruzko txostena egin behar du.

6.- Hiru hilabetero Batzorde Paritarioari aurrekontu-egoeraren eta hartutako eskaeren informazioa eman go zaio.

17. artikulua.- Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilarren eta bizitzarena.

Akordio honen menpeko langileek Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eremuko poliza orokorra izango dute.

f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto de nómina podrá ascender hasta 9.700 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

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

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

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

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

k) Adquisición de vehículo.

En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección Gerencia de la correspondiente organización de servicios, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.800 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

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

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio vasco de salud a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios a la que pertenezca el/la solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

6.- Con carácter trimestral, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria la situación presupuestaria y las solicitudes recibidas.

Artículo 17.- Póliza de Seguro de Accidentes Personales, Responsabilidad Civil y Vida.

El personal sujeto al ámbito de este Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza general suscrita en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

Indarrean dauden sinaturiko polizen diru-kopuruak hauek dira:

1.– Istripu-poliza:

Heriotza:	25.000 euro
Erabateko baliaezintasun iraunkorra:	25.000 euro
Baliaezintasun iraunkor osoa:	25.000 euro
Baliaezintasun iraunkor partziala:	25.000 euro gehenez, baremoaren arabera.

2.– Akordio honen menpeko langileek Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eremuko erantzukizun zibileko poliza izango dute. Poliza horren estaldura 6.010.121,04 euro artekoa da, besteri egindako kalteengatik, eta 601.012,10 eurokoa, kalteak administrazioko langile baten erantzukizun profesionalaren ondorioz sortzen badira.

3.– Azkenik, Akordio honen menpeko langileek biziaren aseguru-poliza eta baliaezintasun iraunkorra izango dute. Horren gutzitako estaldura 25.000 eurokoa izango da.

Edonola ere, poliza horiek aldi-aldi egokitu ahal izango dira, Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean egin litezkeen eguneratzeen ondorioz. Polizen zenbatekoa jakitera emango da denon ezagutzarako.

Administrazioaren betebeharrak poliza sinatu eta aseguru-saria ordaintzea da, ez besterik, eta polizako klausulek ez dute inongo eraginik izango.

18. artikulua.– Zerbitzuaren kalte-ordaina.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren zerbitzuaren kalte-ordainen alorrean ezarritako araudia aplikatuko zaie Akordio honen menpeko langileei.

Edonola ere, araudi horretan oro har egiten diren eguneratzeak ere aplikatuko zaizkie. Kalte-ordainen zenbatekoa jakitera emango da denon ezagutzarako.

19. artikulua.– Betetzen den lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko laguntza.

Bere gaitasun profesionala handitzeko edo hobetzeko ikastaroak zentro ofizialetan edo homologatuak egiten dituzten langileek matrikularen diru-kopurua berreskuratzeko eskubidea izango dute, betiere tokian tokiko zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak baloratzen badu betetzen den lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena dutela. Horretarako eskaera, behar bezala egiaztatuta, 15 egun lehenago aurkeztuko da, eta dagokion zerbitzu-erakundearen zuzendaritzak onartu be-

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

1.– Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte:	25.000 euros
Invalidez Permanente Absoluta:	25.000 euros
Invalidez Permanente Total:	25.000 euros
Invalidez Permanente Parcial:	hasta 25.000 euros, según baremo.

2.– El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma. La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.121,04 euros, por los daños causados a terceros, con un sublímite de 601.012,10 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

3.– Por último, el personal incluido en el ámbito del Acuerdo se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 25.000 euros.

Dichas pólizas se adecuarán en todo caso conforme a las actualizaciones que se puedan venir a realizar en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

La obligación de la Administración se limita única y exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima correspondiente, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza.

Artículo 18.– Indemnización por razón de servicio.

Al personal incluido en el ámbito de este Acuerdo le es de aplicación la regulación que en materia de indemnizaciones por razón de servicio tiene establecida la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En todo caso le serán de aplicación las actualizaciones que con carácter general se establezcan en la citada regulación, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

Artículo 19.– Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

Al personal que asista a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se considere que los mismos tienen relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula, previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solicitud debidamente acreditada con una antelación míni-

har baldin badu, eskaera egin denetik ondorengo 10 eguneko epean onartuko du.

Ikastaroak egitea Osakidetzak bultzaturiko ekimena baldin bada eta bertan emandako denbora bere lanaldiaren barnean baldin bada, denbora hori lanordutzat hartuko da.

20. artikulua.– Erretiroa eta borondatezko erretiroagatik ordainsariak.

Akordio honen menpeko langile estatutarioen eta funtzionarioen erretiroa administrazioaren kabuz deklaratu da 65 urte betetzean, baina borondatez 70 urte bete arte, gehienez, zerbitzu aktiboan egon daiteke indarrean dauden legeei jarraituz.

Osakidetzako langileek borondatezko erretiroagatik ordainsaria eskuratzeko eskubidea izango dute, horrek prestazio pasiboek ekarriko dien gutxitzearen ordain gisa.

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	20 hilabete
61 urte	16 hilabete
62 urte	12 hilabete
63 urte	6 hilabete
64 urte	3 hilabete

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

Kalte-ordaina osatzen duten hilabeteetako bakoitza honela kalkulatu da: borondatezko erretiroa gertatzean interesatuak I. Eranskinean ezarrita duen ordainsari gordinaren hamabirena, gehi antzinatasuna, eta, fakultatiboan kasuan, eksklusibitateagatik osagarria eta ospitalizazioko osagarria –halakorik izanez gero–.

Interesatuak erretiroaren eguna baino hiru hilabete lehenago aurkeztu beharko du eskabidea.

Interesatuak Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren erabakia aurkeztu ondoren gauzatuko da borondatezko erretiroa onartzen duen deklarazioan ezarritako kalte-ordaina. Erabaki horretan erretiroa hartzera doala eta zein egunetan hartuko duen azalduko dira. Eskabidearekin batera, bestalde, interesatuak baliaezintasun-espediterik ez duela jaso ziurtatzen duen Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren egiaztagiria aurkeztu beharko du.

Erretiro aurreratua hartzeko pizgarria bateraezina izango da 6. artikuluan aipatu diren pentsio-osagarriekin.

21. artikulua.– Jantokiko Zerbitzua.

ma de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección Gerencia de la Organización de Servicios correspondiente en el plazo de diez días siguientes a la solicitud.

En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de Osakidetza-Servicio vasco de salud, el tiempo dedicado coincidente con su jornada de trabajo será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 20.– Jubilación y primas por jubilación voluntaria.

La jubilación del personal estatutario y funcionario a los que les es de aplicación el presente Acuerdo se declarará de oficio a los sesenta y cinco años de edad, pudiendo prolongar voluntariamente su permanencia en dicha situación hasta, como máximo, los setenta años, en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Edad	N.º mensualidades
60 años	20 mensualidades
61 años	16 mensualidades
62 años	12 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	3 mensualidades

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

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los doce meses anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera.

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

La indemnización establecida en la declaración de la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del personal interesado de la Resolución del INSS, donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el personal interesado no se haya incurrido en expediente de invalidez.

La percepción del incentivo por jubilación anticipada será incompatible con la generación del complemento de pensión citado en el artículo 6.

Artículo 21.– Servicio de comedor.

Orain dauden zentroetako jantokiei eutsiko zaie, indarrean dauden baldintzetan.

Sukaldeko langileek eskubidea izango dute egunean behin, eguerdian edo gauean, otordu bat egiteko, tokian tokiko zerbitzu-erakundearen kontura. Otordua-
ren menua eta gainerako gorabeherak erakunde horrek finkatuko ditu. Otordua egiteko, gehienez ordu erdiko etena egingo da lanean, eta denbora hori nahitaezko lan-ordutegitik kanpo errekuperatuko da.

22. artikulua.— Garraioa.

Gaur egun garraio kolektiboa duten zerbitzu-erakundeek garraio horri eutsiko diote, indarrean dauden baldintzetan.

23. artikulua.— Langileentzako laguntza-fondoa.

2005erako 1.202.024,21 euroko fondoa sortuko da langileen laguntzetarako. Fondo hori Osakidetza Ente Publikoaren aurrekontuetan jasorik egongo da, eta honako kontzeptu hauetarako erabiliko da:

- Garraioa.
- Elkarkidetza (zor aktuariala).
- Haurtzaindegiak.
- Bekak.
- Beste batzuk.

Hiru hilabetero Batzorde Paritarioari fondo horren aurrekontuaren egoeraren informazioa emango zaio.

24. artikulua.— Beste atentzio sozial batzuk.

69.116,39 euroko fondo ekonomikoa ezarriko da, urtero banatuko dena.

Fondo honen helburua izango da aurreko artikuluan jaso ez diren beste atentzio sozial batzuk finantzatzea, baita beste arrazoi berezi batzuk ere.

Fondo honen bidez finantzatuko diren atentzioetatik kanpo geratuko dira Gizarte Segurantzak edo prebisioko beste sistemaren batek ematen duen asistentzia mediko-farmazeutikoren barruko tratamenduak eta interbentzioak.

25. artikulua.— Prestakuntza.

69.116,39 euroko fondoa sortuko da Osakidetza Ente Publikoko langileen prestakuntzarako.

Batzorde bat eratuko da, Osakidetzako ordezkariak eta Akordioa sinatu duten sindikatuetaoek osatua, pertsonalaren prestakuntza eta birziklatzea sustatzeko, baita fondo hau banatzeko irizpideak aztertzeke ere.

Se mantienen los comedores en aquellos centros en que actualmente existen, en las condiciones vigentes.

Se reconoce al personal de la plantilla de cocina el derecho a efectuar una comida, al mediodía o a la noche, corriendo su importe por cuenta de la Organización de servicios correspondiente, que fijará el menú y demás circunstancias de aquella, para la que se establece un cese en el trabajo con una duración máxima de media hora, que se recuperará, al margen del horario laboral obligatorio, incrementando en igual tiempo la presencia en el trabajo.

Artículo 22.— Transporte.

Se garantiza el mantenimiento del transporte colectivo en todas aquellas Organizaciones de servicios que hasta el momento presente lo tienen establecido, con arreglo a las condiciones vigentes.

Artículo 23.— Fondo de Acción Social.

Para 2005 se establece un fondo de 1.202.024,21 euros para Acción Social, que figurará recogido en los Presupuestos del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, y que se destinará para atender los siguientes conceptos:

- Transporte.
- Elkarkidetza (deuda actuarial).
- Guarderías.
- Becas.
- Otros.

Con carácter periódico trimestral se dará información a la Comisión Paritaria del estado de situación presupuestaria del citado fondo.

Artículo 24.— Otras Atenciones Sociales.

Se constituirá un fondo económico dotado de 69.116,39 euros, cuya distribución se realizará con carácter anual.

Dicho fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en el artículo anterior, y otras causas de naturaleza excepcional.

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo de este Fondo se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión.

Artículo 25.— Formación.

Se fija un fondo de 69.116,39 euros destinado a la formación del personal del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, para la promoción de la formación y reciclaje del personal así como para el estudio de análisis de los criterios de distribución de este fondo.

III. TITULUA

OHIKO LANALDIA, LANALDI
OSAGARRIA, EGUNEKO
ATSEDENALDIA,
ASTEKO ATSEDENALDIA, ATSEDENALDI
ALTERNATIBOAK ETA OPORRAK

26. *artikulua*.– Urteko ohiko lanaldia.

1.– Urteko ohiko lanaldia:

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio-ko Negoziazio Mahai Orokorraren Akordioaren bidez onartutako urteko lanaldiaren arabera, Osakidetzan lanaldi-mota guztietan, gauekoan izan ezik, 2005. urtean urteko benetako lanorduak mila bostehun eta laurogeita hamabi izango dira ohiko lanaldi gisa.

Gaueko txanda daukatenentzat, etengabeko erregimenean, 2005. urtean benetako lanorduak mila laurohun eta berrogeita zazpi izango dira.

Gaueko eta eguneko txandetan ari diren langileek bi ordutegi horien arteko aplikazio proportzionala eginez doitu beharko dute beren gehienezko dedikazioa, alegia, gaueko ordui 1,10 faktore biderkatzailea aplikatuz, eguneko txandetako ezarritako ordu-kopuru bera izango da urte amaieran.

Aurreko paragrafoko araua gorabehera, 55 urtetik gorakoa izanda txandakako erregimenean lan egiten duen pertsonalari gaueko orduan ondorengo faktore biderkatzailea aplikatuko zaio, adinaren arabera:

- 55 urtetik gorakoak: 1,15.
- 60 urtetik gorakoak: 1,20.

Era berean, 55 urtetik gorako pertsonalak, borondatez, gauez lan egitetik salbuesteko aukera dauka. Dena dela, neurri hau zerbitzu-erakundeko zuzendaritza-gerentziarekin negoziatu beharko da eta salbuesteko aukera hori erabiltzeko beharrezkoa balitz, eskatzailea beste unitate batera aldatu ahal izango litzateke.

Gaueko eta eguneko txandetako erregimenean ari diren langileek bi ordutegi horien arteko aplikazio proportzionala eginez doitu beharko dute beren gehienezko dedikazioa, alegia, gaueko ordui aipatu 1,10 faktore biderkatzailea edo adinaren arabera dagokiona aplikatuz, urte amaieran lanaldia mila bostehun eta laurogeita hamabi ordukoa izango da, eguneko txandetarako ezarritakoa.

2.– 2004an 1.433 orduko lanaldia egin duten erakunde irekietako langileek ordu-kopuru bera izango dute 2005ean.

Hala ere, langile horiek beren lanaldia luzatzea eska dezakete, eta, hartara, Akordio honen arauzko lanal-

TÍTULO III

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA
COMPLEMENTARIA,
DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL,
DESCANSOS
ALTERNATIVOS Y VACACIONES

Artículo 26.– Jornada anual ordinaria.

1.– Jornada anual ordinaria:

1.– Conforme a la jornada anual aprobada mediante Acuerdo de la Mesa General de negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el ámbito de Osakidetza-Servicio vasco de salud para todos los tipos de jornada, excepto la nocturna, las horas de trabajo efectivo anuales a realizar durante el año 2005 en concepto de jornada ordinaria serán mil quinientas noventa y dos.

Para los turnos nocturnos, en régimen permanente, las horas efectivas de trabajo anuales será de mil cuatrocientas cuarenta y siete para el año 2005.

Quienes roten en turnos diurnos y nocturnos ajustarán su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna un factor multiplicador del 1,10, dará un resultado final igual a la jornada establecida para los turnos diurnos.

No obstante la regla general del párrafo anterior, al personal mayor de 55 años que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios se le aplicará a la hora nocturna el factor multiplicador que se señala a continuación, en función de la edad:

- Mayores de 55 años: 1,15.
- Mayores de 60 años: 1,20.

Igualmente, el personal mayor de 55 años podrá acogerse, con carácter voluntario, a la medida de exención de la realización de trabajo nocturno. Esta medida estará en todo caso sujeta a negociación con la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, pudiendo conllevar, si así fuera necesario para su atención, un cambio de Unidad del/la solicitante.

El personal en régimen de trabajo por turnos diurnos y nocturnos ajustará su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna el citado factor corrector del 1,10, o del que corresponda por razón de su edad, dará un resultado final anual igual a la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas establecida para los turnos diurnos.

2.– Para el año 2005 se mantiene la jornada anual de 1.433 horas de trabajo efectivo para aquel personal de Instituciones Abiertas que efectuó esta jornada en el pasado año 2004.

No obstante este personal podrá solicitar la ampliación de su jornada a la establecida en el presente Acuerdo

dia bete. Horretarako baimena dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak eman beharko du, zentroak dituen aurrekontuak kontuan harturik. Eskariari ezezkoa emanez gero, arrazoia azaldu beharko da.

3.- Oro har, eguneko arauzko lanaldia 7 ordukoa izango da, salbu txandaka lan egiten dutenena eta lehen mailako atentzioan larunbatetako lanaldia dutenena.

4.- Pertsonalak, orokorrean, urtean sei larunbatetan gehienez egingo du lan, zerbitzuak txandatan lan egiten dituztenek izan ezik. Larunbat gutxiago egiten duten langileen kasuan, egoera berean jarraituko dute beti ere ezarritako urteko lanaldia betetzen badute.

5.- Lanaldia etengabeko sei ordutik gorakoa bada, horren barruan hamabost minutuko atsedenaldira izango da. Atsedenaldira ezinbestean dagokion lan-txandaren barruan hartu beharko da eta benetan lan egindako denbora gisa zenbatuko da.

Goian esandakoarekin bat etorritz, ezin izango dira metatu hartu ez diren atsedenaldira beste egun edo batzuetan edo ondorengo aldietan hartzeko.

Hala ere, zerbitzuak emateak atsedenaldira hartzeko une zehatz hori baldintzatuko du.

Era berean, atsedenaldira hartzeak ez du inoiz ekarriko lanpostuan lanean beranduago hasia edo dagokion txandatik lehenago ateratzea.

6.- Zein txandatan ezarriko den txandartekoa -lanaldia 10 minutuz luzatzea txanda-aldaketan «partea» emateko-, eta zein langileek egin behar duten, zerbitzu-erakunde bakoitzean zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean negoziatuko da, modurik eraginkorrena eta zentzuzkoena bilatuz.

Aldi baterako ezintasunean, txandartekorako denbora zenbatuko zaio hala onartuta duen pertsonalari.

7.- Lanaldia eraginkorra izan dadin, irizpide orokor hauek ezartzen dira: batetik, gauez 70 ordu baino gehiago ez egitea 8 asteko epean (gaueko txanda finkoan ari diren langileek izan ezik); bestetik, astean egun eta erdiko atsedena jarraian egitea (72 egun urtean), eta, azkenik, hiru asteburutatik bat libratzea.

do con carácter normalizado, cuya autorización corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente dentro de las consignaciones presupuestarias existentes en el centro. En caso de informe negativo, éste deberá ser motivado.

3.- Con carácter general, salvo para el personal en sistema de turnos rotatorios y a excepción de lo que proceda en el ámbito de Atención Primaria acerca de la prestación de servicios los sábados, la jornada normalizada diaria será de 7 horas.

4.- El personal prestará servicios, con carácter general, salvo quienes realicen turnos rotatorios, un máximo de seis sábados al año. En aquellos casos en que algún personal venga realizando un número inferior de sábados, se mantendrá dicha situación siempre que se cumpla la jornada anual establecida.

5.- Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas existirá un período de descanso durante la misma de duración equivalente a quince minutos. Su disfrute se deberá realizar necesariamente dentro del correspondiente turno de trabajo, computándose en este caso como tiempo de trabajo efectivamente realizado.

Conforme lo anterior, en ningún caso se podrá acumular períodos de descanso no disfrutados para su disfrute en otro u otros días o períodos posteriores.

En todo caso, el momento concreto del disfrute del descanso quedará supeditado al mantenimiento de la atención de los servicios.

Asimismo, en ningún caso su disfrute efectivo supondrá un retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo o un adelanto en la hora de salida del turno correspondiente.

6.- La determinación de los turnos rotatorios en los que deba implantarse el solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo consistente en la prolongación en diez minutos de la jornada diaria y destinados a la transmisión de los oportunos «partes» de cambio de turno, así como la determinación del personal que deba realizarlo, deberá ser objeto de negociación en el ámbito de cada Organización de servicios entre la Dirección de la misma y la representación del personal, en atención de la necesidad de que el mismo se deba realizar efectiva y justificadamente.

En situación de Incapacidad Temporal se computará el tiempo de solape al personal que lo tuviera reconocido.

7.- Se establecen como principios generales para la practicidad de la jornada el establecimiento de un límite máximo de 70 horas nocturnas en cómputo de ocho semanas, excepto para el personal que presta sus servicios en turno fijo de noche, así como el derecho a la libranza de día y medio semanal ininterrumpido (72 días al año) y la libranza de un fin de semana de cada tres.

Irizpide orokor horiek betetzea unitateetan behar adina langile izateak eta unitateen asistentzia-eskaerak baldintzatzen dute.

8.– Lehen Mailako Atentzioan lanaldia eraginkorra izan dadin, eta artikuluko honetako 4. idatz-zatian ezarritzen diren larunbatak bete beharra ahaztu gabe, lanaldi hori zazpi ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera.

Karteldegiak urteko lanaldira moldatzeko, egun alternatibo gisa proposatu ahal izango dira abenduaren 24a eta/edo 31 eta/edo tokian tokiko jaiegunak.

Moldatze horiek zerbitzu-erakunde bakoitzean egin daitezke, behar asistentzialak bete eta atendituko direla beti bermatu beharko delarik.

2.– Lanaldi osagarria (Etengabeko Atentzioko Zerbitzua):

1.– Etengabeko atentzioko zerbitzuetan eta Osakidetza zerbitzu-erakundeetako erabiltzaileei etengabeko atentzio egokia bermatzeko asmoz, zenbait kategoriatan eta unitateetako pertsonalak lanaldi osagarria egingo du, ezartzen den moduan eta dagokion zerbitzu-erakundearen programazio funtzionalaren bidez.

2.– Fakultatibo batek, orokorrean, hilean gehieneko hiru (3) guardia egin beharko du, unitate bakoitzeko efektiboak moldatu, egokitu eta arrazionalizatu beharretik eta unitate horien eskaera asistentzialetik eratorritzen diren salbuespenak izan ezik. Muga hori borondatez gainditu ahal da Ospitaleko Zuzendaritzak hala proposatuta fakultatiboak onartzen duenean, beti ere indarrean dagoen araudia betetzen bada.

3.– Etengabeko atentzioko zerbitzuak egiteko modulu bat ezarri da larunbat, igande eta jaiegunetarako, etengabe 24 ordukoa, bisita-paserako eta pazienteen aldatzeko beharrezkoak diren errefortzuak ahaztu barik. Beraz, guardietako erregimenean dagoen pertsonal fakultatiboarentzako ohiko lanaldia zazpi ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera.

4.– Lanaldi osagarriak ez du inolako edukiko aparteko orduetarako ezarritako izaera, ezta tratamendua ere. Hortaz, aparteko orduak egitearen inguruko beste arau edo xedapen batzuek ezartzen dituzten mugak ez dute eraginik izango lanaldi osagarrian. Eta horren konpentsazio edo ordaintze espezifikoak Akordio honen dagokion eranskinean berariaz ezarri dira.

5.– Pertsonal fakultatiboak egiten dituen tokian bertan egon beharreko guardiak konpentsatuko dira zer-

La aplicación de estos principios generales está sujeta al número real de efectivos que componen las unidades y a la demanda asistencial de las mismas.

8.– A efectos de la practicidad de la jornada en el ámbito de la Atención Primaria, y sin perjuicio del cumplimiento de los sábados que con carácter general se fija en el apartado 4 de este artículo, dicha jornada tendrá una duración general de siete horas, de lunes a viernes.

Para ajustar las carteleras al cumplimiento de la jornada anual, podrán disponerse como fechas alternativas los días 24 y/o 31 de diciembre y/o los dos días festivos de carácter local.

La disposición de dichos ajustes se realizará en cada Organización de servicios, debiendo garantizarse siempre la cobertura y atención de las necesidades asistenciales.

2.– Jornada complementaria (Servicio de Atención Continuada):

1.– Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios y usuarias de las Organizaciones sanitarias de Osakidetza-Servicio vasco de salud, el personal de determinadas categorías o unidades desarrollará una jornada complementaria en la forma que se establezca a través de la programación funcional de la correspondiente Organización de servicios.

2.– El número máximo de guardias mensuales que con carácter general deberá realizar un/una facultativo será de tres (3), con las excepciones derivadas de las necesarias adaptaciones, adecuaciones y oportuna racionalización de los efectivos que componen cada una de las Unidades y de la demanda asistencial de las mismas. De forma voluntaria podrá superarse dicho límite cuando así se lo oferte la Dirección del Hospital y acepte el/la facultativo, siempre que se cumpla la normativa vigente.

3.– Se establece un módulo de prestación de servicios de atención continuada para sábados, domingos y festivos, con una duración de 24 horas ininterrumpidas, sin menoscabo de los refuerzos que sean necesarios para el pase de visita y el alta de los y las pacientes, con lo que la jornada ordinaria para el personal facultativo en régimen de guardias queda fijado en siete horas, de lunes a viernes.

4.– La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica son las que expresamente se fijan en el anexo correspondiente del presente Acuerdo.

5.– Las guardias de presencia física realizadas por el personal facultativo, se compensarán por módulo de ho-

bitzuak egiteko moduluen bidez, III.2 Eranskinean ezarritako zenbatekoen arabera. Moduluen zatiak modu proportzionalan egokituko dira.

6.– Lokalizazio zerbitzuak konpentsatuko dira ezarritako zenbatekoaren %50aren bitartez. Zentrora joan behar da hala eskatzen denean.

7.– Fakultatiboek ospitalean bitan edo gehiagotan egon behar izatea eskatzen duten guardia mediko lokalizatuak, edo ospitalean lau ordu edo gehiagotan egon behar izatea eskatzen dutenak, ordainsariei dagokienez, tokian bertan egon beharreko guardiatzat joko dira.

8.– Guardiako moduluak egitea aitortzen zaie beste erakunde batzuetan modulu horiek, beharrezkoak direla uste baita, egiten dituzten beste kolektibo batzuei, zentzu horretan zerbitzuaren antolamenduari eusten bazaio. Hori gaurkotuko da guardien gainontzeko ordainsari-kontzeptuetarako modu orokorrean ezartzen diren portzentaje berarekin.

9.– Abenduaren 24, 25 eta 31n eta urtarrilaren 1ean egiten diren guardiak euren balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

10.– Ospitaleetako zuzendari gerenteek aztertu ahal izango dute, eta hala badagokio itundu, unitate eta zerbitzuekin tokian bertan egon beharreko oraingo guardiak guardia lokalizatuak bihurtzea. Hortik eratoritzen den alde ekonomikoa konpentsatuko da etengabeko atenzioko moduluen egite proportzionalaren bidez, beti ere modulu horiek modu boluntarioan egingo direlarik.

11.– Guardiaren sistema 2005ean aztertuko duen batzorde teknikoa eratuko da, gaur egungo ereduari hobeak eta alternatibak aztertu eta proposatzeko asmoz.

Batzorde hori osatuko dute Osakidetzako eta akordioa sinatu duten sindikatuetakoa ordezkariek.

27. artikulua.– Lan-denboraren gehienezko iraupena batera.

Ohiko lanaldiaren eta lanaldi osagarriaren lan-denboraren gehienezko iraupena, biak batera, astean berrogeita zortzi ordukoa izango da, hamabi hilabetetan batez beste benetan egindako lana kontuan hartuta.

Gehienezko iraupen horretarako ez dira kontuan hartuko lokalizazio-aldiak, salbu eta pertsonalari eskatzen bazaio benetako lan edo zerbitzu bat egiteko. Kasu horretan lanaldi gisa zenbatuko da egindako lanaren iraupena eta joan-etorrian emandako denbora. Joan-etortzeko denbora hori gehienez ordu erdikoa izango da.

Inola ere ez dira ondorio horietarako zenbatuko benetan egin ez diren lanaldiak, denbora horretan perso-

ras de prestación de servicios, conforme a los importes establecidos en el anexo III, punto 2. Las fracciones de módulos se adecuarán en todo caso proporcionalmente.

6.– Los servicios de localización se compensarán con un 50% del importe fijado, con obligación de acudir al centro cuando se fuera requerido.

7.– Las guardias médicas localizadas que requieran la presencia del/la facultativo en el Hospital en dos o más ocasiones, así como aquellas otras que impliquen una permanencia de cuatro o más horas en el mismo tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.

8.– Se reconoce la realización de los módulos de guardia para aquellos otros colectivos que los vienen realizando en aquellas Organizaciones en que están así establecidas por considerarse necesarias, en tanto se mantenga la organización del servicio en este sentido. Todo ello sin perjuicio de su actualización en el mismo porcentaje que con carácter general se establezca para los restantes conceptos retributivos de guardias.

9.– Las guardias realizadas durante de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el día 1 de enero, se retribuirán por el doble de su valor.

10.– Los/as Directores Gerentes de los Hospitales podrán analizar, y en su caso pactar, con las Unidades o Servicios la conversión de actuales guardias de presencia física en guardias localizadas. La diferencia económica resultante se compensará mediante la realización proporcional de los módulos de atención continuada, cuya realización será en todo caso voluntaria.

11.– Se constituirá una Comisión Técnica que a lo largo de 2005 analizará el actual sistema de guardias, con el fin de explorar y proponer mejoras o alternativas al modelo actual.

Dicha Comisión estará compuesta por representantes de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo.

Artículo 27.– Duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada complementaria será de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo de doce meses.

No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el personal sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento, computándose este tiempo de desplazamiento por un máximo de media hora.

En ningún caso se computarán a estos efectos las jornadas ordinarias no realizadas efectivamente, en cuan-

nala ez dagoelako bere zerbitzu-erakundearen esanetara ezta bere jarduera eta funtzioak benetan egiten ere.

Urteko oporraldi ordaindua eta gaixotasunagatikoko baja-aldiak neutroak izango dira adierazitako batez bestekoa kalkulatzeko.

28. artikulua.— Eguneroko lanaldia eta atsedenal-diak.

1.— Ohiko lanaldiaren denbora ez da izango etengabe-ko hamabi orduetik gorakoa.

Dena dela, Osakidetzako zerbitzu-erakundeen programazio funtzionalaren bidez hogeita lau ordu arteko lanaldiak ezarri ahalko dira zerbitzu edo unitate sanitario batzuetarako, salbuespenez eta antolamendu edo asistentziako arazoiak hala aholkatzen dutenean.

2.— Pertsonalak eskubidea izango du etengabe-ko hamabi orduko atsedenal-dia izateko ohiko lanaldi bat bukatzen denetik hurrengo lanaldia hasi arte. Halaber, eskubide bera sortuko du lanaldi osagarria egiteak etengabe-ko atentzioko zerbitzuen bidez tokian bertan egon beharreko modalitatean, 12 orduko edo gehiagoko iraupenarekin. Atsedenal-di hori ezin izango da lan-denbora izan ohiko lanaldi gisa ezta lanaldi osagarri gisa ere. Beraz, ezin izango da zenbatu mila bostehun eta laurogeita hamabi orduko urteko lanaldirako.

3.— Aurreko zenbakian ezarritako lanaldien arteko atsedenal-dia murriztuko da, hori justifikatzen duen arazoak eskatzen duen moduan, ondorengo kasuetan:

a) Txandakako lanean, langilea taldez aldatzen bada eta ezin badu eguneroko atsedenal-dia eduki talde baten lanaldia bukatu eta hurrengo lanaldia hasi bitartean.

b) Hamabi ordu baino gutxiagoko al-dian gertatzen direnean ohiko lanaldiari eta/edo lanaldi osagarriari dagokien lan-denbora.

4.— Aurreko zenbakian ezarritako egoeretan, kon-pentsazio erregimena aplikatuko da 30. artikuluan ezarritako atsedeen alternatiboen bidez.

29. artikulua.— Asteko atsedenal-dia.

1.— Pertsonalak eskubidea izango du astean gutxien-zehar hogeita lau orduko atsedenal-di etengabea izateko. Atsedenal-di hori gehitu egingo da 28. artikuluan ezarritako eguneko atsedenal-di minimoarekin.

2.— Aurreko zenbakian ezarritako atsedenal-dia kal-kulatze-ko erreferentziako al-dia bi hilabetekoa izango da.

to tiempo que el personal no permanece en su Organización de servicios a disposición del centro y en el ejercicio efectivo de sus actividades y funciones.

El período de vacación anual retribuida y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo del promedio indicado.

Artículo 28.— Jornada y descansos diarios.

1.— El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de doce horas ininterrumpidas.

No obstante, mediante la programación funcional de las Organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud se podrán establecer jornadas ordinarias de hasta veinticuatro horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

2.— El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente. Igualmente, generará este mismo derecho la realización de jornada complementaria mediante la prestación de servicios de atención continuada en la modalidad de presencia física, con una duración igual o superior a 12 horas. En ningún caso dicho descanso podrá tener la consideración de tiempo de trabajo como jornada ordinaria ni como jornada complementaria, no considerándose, por tanto, a efectos del cómputo de la jornada anual de mil quinientas noventa y dos horas.

3.— El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el número anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos:

a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada siguiente.

b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a doce horas, tiempo de trabajo correspondientes a jornada ordinaria y/o jornada complementaria.

4.— En los supuestos previstos en el número anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 30.

Artículo 29.— Descanso semanal.

1.— El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración de veinticuatro horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el artículo 28.

2.— El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el número anterior será de dos meses.

3.– Aurreko zenbakian ezarritako aldiak ez bada atsedenaldirako denbora minimoa erabiltzen, ondorengo artikuluan ezarritako atsedendaldi alternatiboaren erregimenaren bidez konpentsatuko da.

30. artikulua.– Atsedendaldi alternatiboaren erregimena.

1.– Akordio honetan ezarritako atsedendaldiak ez bada hartzeko, atsedendaldi alternatiboaren bidez konpentsatzeko eskubidea egongo da. Atsedendaldi alternatibo horiek guztira ezin izango dira murrizketa baino laburragoak izan.

2.– Aurreko zenbakian adierazitako konpentsazioa eginda dagoela ulertuko da, hiruhileko zenbaketan atean batuz beste lau orduko atsedendaldi hartu denean, hartutako asteko atsedendaldiak barne, horretarako hamabi ordu kontsekutiboko atsedendaldiak edo luzeagoak zenbatuz.

3.– Artikulu honetan ezarritako atsedendaldi konpentsagarriak erabiltzea ezin izango da konpentsazio ekonomikoaren ordean aldatu, salbu eta zerbitzu-erlazioa bukatuko bada.

31. artikulua.– Atsedendaldien izaera.

Eguneko eta asteko atsedendaldiak, eta kasuak bada atsedendaldi alternatiboak, ez dute izango benetan egindako lanaren izaera eta ez dira horrela hartuko, eta ez dira inolara ere kontuan hartuko 26. artikuluan ezarritako ohiko lanaldia betetzeko.

32. artikulua.– Lan-egutegia.

Zerbitzu-erakunde guztietan, urteko lan-egutegia eta lan-ordutegia ezarriko dira, Administrazioa eta langileen ordezkariak negoziatu ondoren. Horretarako, urteko lanaldia hartuko da kontuan.

33. artikulua.– Lan-karteldegia.

1.– Unitate bakoitzean negoziatutako karteldegi espezifikoko derrigorrezkoak izango dira bi hilabetetarako, eta egindako karteldegia aldatzeko oso behar handiak, presakoak edo ustekabekoak behar dute izan; halako kasuetan, langileen ordezkariak jakinarazi behar zaielarik.

2.– Ospitaleetan txandaka ari diren langileen lan baldintzak hobetzeko bestelako aukerak bultzatuko dituzte Osakidetza zerbitzu-erakundeek, lan-karteldegia horretara egokituz. Horri begira, honako neurriak har daitezke, asistentzia-eskaerari behar bezala erantzun behar zaiola inoiz ere ahazteke:

a) Gau eta jaiegunetan egindako lanegunetatik, plusetan ordaindu beharrean, lanordutan ordaintzea;

3.– En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el número anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 30.– Régimen de descansos alternativos.

1.– Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos de descanso diarios establecidos en el presente Acuerdo, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.

2.– La compensación señalada en el número anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de noventa y seis horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a doce horas consecutivas.

3.– El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios.

Artículo 31.– Carácter de los períodos de descanso.

Los períodos de descanso diario y semanal, así como en su caso, los descansos alternativos, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni podrán ser, en ningún caso, tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo determinada en el artículo 26.

Artículo 32.– Calendario laboral.

En todas las Organizaciones de servicios se establecerán anualmente, previa negociación entre la Dirección y los representantes del personal, los calendarios de días laborables anuales y los horarios de trabajo, tomándose como base las horas de prestación de servicios establecidas en el cómputo anual.

Artículo 33.– Cartelera de trabajo.

1.– Las carteleras de trabajo específicas negociadas en cada Unidad tendrán carácter obligatorio bimestral, pudiendo procederse a la modificación de las mismas exclusivamente por necesidades graves, urgentes o imprevisibles, las cuales se pondrán en conocimiento de la representación del personal.

2.– Las Organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud desarrollarán alternativas que permitan una mejora de las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en régimen de turno rotatorio en centros hospitalarios, adecuando los criterios de elaboración de las carteleras de trabajo. A tal efecto y garantizando la adecuada cobertura asistencial, podrán desarrollarse alguno de los siguientes mecanismos:

a) Compensación como horas de trabajo efectivo en sustitución de los pluses por trabajo en noches y festi-

horretarako, kategoriaren orduko kostua hartuko da kontuan eta plus horietarako jarritako kopuruak.

b) Lan-karteldegiko gaueko txandan edo jaiegun batean lan egitea egokitzen denean, libre izatea, lanaldi murriztutzat hartuz bere ondorio ekonomikoekin.

c) Asteburuak libratzeko mekanismoak ezartzea, antolaketako eta kontratazioko beste era batzuk bilatuz.

34. artikulua.– Soberan egindako lanorduen konpentsazioa.

Langileek, ohiko lanaldiaz gain, benetako lana luzatzeagatik lanegunean egindako soberako orduen truke, beti ere etengabeko atentzioko zerbitzuak egiteagatik lanaldi osagarria ez badira, egindako lanordu bakoitzeko ordu eta erdiko konpentsazioa izango dute. Aparteko ordu horiek nagusiek eskatuta egingo dira, eta behar handiak, presakoak eta ustekabekoak direnean bakarrik.

Gaueko txandan edo jaiegunetan sartutako ordu bakoitzeko bi orduko konpentsazioa emango da.

Hilaren amaieran egingo da konpentsazioaren zenbaketa, eta hurrengo hiru hilabeteetan hartu ahal izango dira egokitzen diren orduak. Ordu horiek noiz hartu erabakitzeke, langilearen eta zerbitzu-erakundeko zuzendaritzaren artean ados jarri beharko dute.

Ordu horiek hartzea, edozein modutan ere, hitzartutako urteko lanaldia betetzearen menpean egongo da.

35. artikulua.– Orduen kontrola.

Ente Publikoaren menpe dauden zerbitzu-erakunde guztietan, ordutegia kontrolatzeko sistema egongo da, nahitaez bete beharrekoa, Osakidetzako langileek lanaldia benetan betetzen dutela ziurtatzeko.

36. artikulua.– Oporrak.

1.– Urte osoa lanean emanez gero, 2005. urtean 28 laneguneko oporrak hartzeko eskubide izango dute langileek. Opor-egunei begira, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

2.– Lanean urtebete osoa egin ez dutenek proportzioan dagozkion oporrak hartuko dituzte, hain zuzen ere, lanean hasi edo itzuli direnetik abenduaren 31 arteko epeari dagozkion opor-egunak.

3.– Oporrak ezingo dira konpentsatu dirutan, ez osorik, ezta zati batean ere. Salbuespenak honako 2 kasu hauek dira: langilearen kontratua urtea amaitu aurretik bukatzeko denean, edo langilea eszedentzian edo eginkizun-gabetzearen egoeran egonda, oporrak osorik hartu ez baditu.

vos, estimadas a partir del coste horario de la categoría y de las cuantías establecidas para dichos pluses.

b) Liberación de jornadas de trabajo nocturno y/o en festivos, incluidas en la cartelera de trabajo, y computadas como reducción de jornada, con los efectos económicos que se deriven.

c) Implantación de mecanismos que favorezcan la libranza en fines de semana, mediante fórmulas alternativas de organización y de contratación.

Artículo 34.– Compensación por horas en exceso.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, superiores a su jornada ordinaria, como consecuencia de la prolongación de trabajo efectivo, y que no tengan el carácter de jornada complementaria por la prestación de servicios de atención continuada, cuando por necesidades graves, urgentes o imprevisibles les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de hora y media por cada hora trabajada.

Las horas en exceso realizadas durante el período nocturno o en día festivo se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Dicha compensación se contabilizará mensualmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento del disfrute deberá acordarse entre el personal y la Dirección de su Organización de servicios respectiva.

La aplicación de estas compensaciones quedará en todo caso supeditada al efectivo cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 35.– Control horario.

Existirá un sistema de control horario, de obligado cumplimiento en todas las Organizaciones de servicios dependientes del Ente Público, a los debidos efectos de verificar el cumplimiento de la jornada por parte del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Artículo 36.– Vacaciones.

1.– Para el año 2005 el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales.

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

3.– Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, o sea declarado/a el/la trabajador/a en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o contemplado en su total disfrute el período vacacional.

4.- Aurreko paragrafoan adierazten diren salbuespe-
nezko kasuetan, langileek oraindik hartzeko dituzten
oporrei dagokien zatia kobratzeko eskubidea izango du-
te, urtearen barruan lan egin duten hilabete-kopurua
kontuan harturik. Lan-kontratua amaitzeko arrazoia
langilearen heriotza izanez gero, oinordekoek jasoko du-
te horren ordainketa.

5.- Oporrak ekainean, uztailean, abuztuan eta irai-
lean hartuko dira lehentasunez. Urteko lehen lau hila-
beteetan finkatuko da oporretako egutegia, eta txandak
langileek unitate bakoitzean hartutako akordioak erres-
petatuz egingo dira.

Oporretako txandak egiterakoan, langileak ados jar-
tzen ez badira, txandaketa-sistema bat ezarriko da, eta
hor ezarriko da langile bakoitzak zer lehentasun dau-
kan txanda aukeratzeko.

6.- Beste erakunde batzuetatik edo zerbitzu-erakun-
de bereko beste unitate batzuetatik langile berriak ba-
datoz, lekualdatzea dela-eta, errespetatu egingo da ur-
te horretarako jarritako oporretako egutegia, eta langi-
le etorri berriak unitateko behar asistentzialetara ego-
kituko dira.

7.- Oporrak etenik gabe hartzea da irizpide oroko-
rra. Nolanahi ere, lau zatitan bana daitezke.

Aurretik adierazitakoa, arauzko orduak betetzearen
kalterik gabe egin behar da, benetan betetako orduak
urte horretarako erabakitakoak izan daitezen.

Oporrak bi zatitan hartzeko, edo oporrek ekain-irai-
la bitarteko hilabeteetan ez hartzeko, langileek hala es-
katu behar du eta zerbitzu-erakundeko zuzendaritzaren
aldeko txostena behar du. Ematea edo behar bezala jus-
tifikaturiko ukatzea zuzendaritzaren esku dago.

8.- Langile baten opor-egunak baimendu ondoren,
presako edo saihestezintzat jotako arrazoiak direla kau-
sa, atzera botaz gero, horrek eragindako gastuak kobra-
tzeko eskubidea izango du langileak; horretarako, lan-
gileak egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu, eta gastuak
egiterakoan jokabide axolagaberik ez bada egon.

9.- Zerbitzu-beharrak direla-eta, zerbitzu-erakun-
deko zuzendaritzak langileei egutegian jarritako oporrek
aldatzen badizkie, aldaketa izan duten langileek 2 la-
negun gehiago izango dute oporretarako.

Kasu horretan, zuzendaritzak adostutakoaren %50
baino ezingo du aldatu.

4.- En los supuestos excepcionales a que se refiere
el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que
se le abone la parte proporcional de vacaciones que le
queden por disfrutar, según el número de meses traba-
jados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de
extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento
del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus
derechohabientes.

5.- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en
los meses de junio, julio, agosto y/o septiembre. Den-
tro de los cuatro primeros meses del año, se fijará el ca-
lendaro de vacaciones y los turnos se distribuirán res-
petando los acuerdos adoptados por el personal, dentro
de cada una de las Unidades.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los
turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación
que asigne a cada miembro de la Unidad un orden de
prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno
de vacaciones.

6.- En el caso de producirse nuevas incorporaciones
por traslado voluntario de personal procedente de otras
Instituciones, o de otras Unidades de la misma Orga-
nización de servicios, se respetará la programación de
vacaciones en ese año y se acoplará dicho personal a las
necesidades asistenciales de la unidad de destino para
el disfrute de sus vacaciones.

7.- Como principio general el disfrute de las vaca-
ciones se realizará de manera ininterrumpida. No obs-
tante podrá fraccionarse su disfrute en cuatro períodos.

Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin per-
juicio de la obligación de realizar la recuperación hor-
raria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro de las
horas de trabajo efectivo anual acordadas.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute de vaca-
ciones fuera de los meses entre junio y septiembre, se
producirá a petición del personal y previo informe fa-
vorable de la Dirección de Recursos Humanos de la Or-
ganización de servicios en el que figure adscrito el/la
trabajador/a. Su concesión o denegación justificada que-
dará al criterio de la mencionada Dirección.

8.- Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de
un/a trabajador/a, si fueran denegadas por razones con-
sideradas urgentes e ineludibles, tendrá derecho al abo-
no de los gastos que por tal motivo se le hubiesen cau-
sado, previa presentación de documentos justificativos
de los mismos, siempre que no exista negligencia por
parte del personal en la asunción de dichos gastos.

9.- Cuando, por necesidades del servicio, la Direc-
ción de Recursos Humanos de la Organización de ser-
vicios correspondiente modifique al personal la fecha de
disfrute de sus vacaciones ya establecidas en el calen-
dario, deberá compensar a los/as afectados/as con una
ampliación de su período vacacional de 2 días labora-
bles.

En este caso la Dirección sólo podrá modificar un
máximo del 50% del período acordado.

10.– Oporretan dagoela, langile bat aldi baterako ezintasuneko egoerara pasatzen bada, oporrak etenda geratuko dira. Hartu gabeko egunak geroago hartuko dira, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzarekin ados jarri ondoren.

11.– Oporrak urte naturalaren barruan hartu behar ko dira, 41, 3 artikuluko kasuan izan ezik.

IV. TITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

37. *artikulua*.– Lizentziak eta baimenak bereizteko irizpideak.

– Lizentziak: arauz onartutako egoeretan, lanera joateko obligaziotik salbuesten dute. Idatziz eskatu behar dira, dagokion zerbitzu-erakundean, 10 egun aurretik, baldin eta dagokion arauan besterik esaten ez bada edo ezohiko egoeretan, eta halakoetan, geroago justifikatu behar ko da.

– Lizentzien Izaera: lizentzia langileen eskubidea da, lanera joan gabe ordainsaria jasotzeko; dagokion arauan zehazten dira hartzeko arrazoia eta dagokion denbora. Lizentzi eskaerari ezin zaio ezetzik eman, ezta atzeratu ere, baldin eta bidezko epean eskatu bada, eta eskatzailearentzat gauzatzeko modukoa izan behar du. Horrela, bada, langileen eskubidea izanik, arrazoi pisuzko, premiazko edo ustekabekoek bakarrik bota dezakete atzera eskaria. Ezezkoa emanez gero, idatziz eman behar ko zaio eskatzaileari horren arrazoia.

– Baimenak: lizentzia ez bezala, baimena ematea tokian tokiko zerbitzu-erakundeko zuzendaritzari dagokio, unitate-eskatzailearen arduradunak txostena egin eta gero.

1.– Akordio honen menpean dauden langileek ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ondoren zehazten diren arrazoiengatik:

- a) Gaixotasun edo istripuagatiko lizentzia.
- b) Haurduntza, erditze, edoskitze, haur bat adoptatu edo hartzeagatiko lizentzia.
- c) Aitatasunagatiko lizentzia.
- d) Norberaren edo senideen ezkontzagatiko, edo bizikidetzaren egonkorrari ekiteagatiko lizentzia.
- e) Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzagatiko lizentzia.
- f) Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.
- g) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

10.– En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de IT el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.

11.– Las vacaciones se disfrutarán necesariamente dentro del año natural, salvo en el supuesto previsto en el artículo 41.3.

TÍTULO IV

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 37.– Criterios de distinción entre licencias y permisos.

– Licencias: se denominan así las ausencias de trabajo, tipificadas y justificadas en la correspondiente norma. Deberán solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, con una antelación mínima de 10 días, salvo que se determine otro plazo en la regulación correspondiente o concurran causas excepcionales que deberán ser justificadas posteriormente.

– Carácter de las licencias: las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por las causas y duración tipificadas en la norma. Su resolución, siempre que se solicite en tiempo y forma, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, sólo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación. En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a deberá ser informado/a por escrito de las causas que la motivan.

– Permisos: al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente, previo informe del/la responsable de la Unidad solicitante.

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

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- e) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
- f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

h) Norberaren eginkizunetarako lizentzia.

i) Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

2.- Ondoren adierazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, ezarritako arauen arabera:

a) Azterketetara joateko baimena.

b) Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.

c) Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.

d) Kontsultara, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.

e) Norberaren eginkizunetarako baimena.

f) Gobernuz kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.

g) Lanaldia murrizteko baimena.

h) Urtebeteko soldatarik gabeko baimena.

i) Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak atenditzeko baimena.

j) Adingabeak edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialak, edo 2. mailara arteko senideak zaintzeko baimena.

38. artikulua.— Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna.

Edoskitzeagatiko lizentzia eta adin txikikoak zaintzeko lanaldia laburtzeko baimena batera har daitezke, baina gainerako kasu guztietan, ezin izango dira bat baino gehiago batera hartu. Arauzko oporraldian ezin izango da ordaindutako lizentzia edo baimenik hartu.

39. artikulua.— Lanpostura itzultzea, lizentzia edo baimena izan ondoren.

Lizentzia edo baimenaren epea bukatutakoan, berehala itzuli behar da lanpostura, edo itzuli ezean, behar bezala justifikatu, bestela, diziplina-neurriak hartuko dira.

40. artikulua.— Gaixotasun edo istripuarengatiko lizentzia.

Istripu edo gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasuna dela-eta, eta beren lana ezin badute behar bezala egin, langileek lizentzia hartzeko eskubidea daukate alta hartu arte. Horretarako, jakina, osasun-zerbitzuek emandako baja, edo baja-agiriaren aurretik enpresako zerbitzu medikoak emandako egiaztagiria aurkeztu beharko dute. Bajaldiak, bestalde, ezingo du kontratuan ezarritako epea gaintitu.

Istripu edo gaixotasunagatiko aldi baterako ezintasuna duten langileek beren karteldegia arabera da-

h) Licencia por asuntos particulares.

i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

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

a) Asistencia a exámenes.

b) Asistencias a cursos y congresos.

c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.

d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

e) Permiso por asuntos propios.

f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.

g) Permiso por reducción de jornada.

h) Permiso sin sueldo de un año.

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

j) Permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado.

Artículo 38.— Incompatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos siguientes. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 39.— Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al personal, deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo y justificar su ausencia en su caso, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 40.— Licencia por enfermedad o accidente.

El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidentes que le impida el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria o justificante del servicio médico de empresa previo al parte de baja, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, percibirá el 100% de las

gokien ordainsariaren %100 jasoko dute 18 hilabetez, gehienez ere.

Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzaldian, langileren batek irabazizko jarduerarik eginez gero, ez du inolako ordainsaririk jasoko; horrekin batera, diziplina-neurriak ezarriko zaizkio eta oker jasotako dirua itzuli egin beharko du.

Osakidetzako zerbitzu-erakundeek, Prebentzio Zerbitzuen azterketen bitartez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren egoera egiaztatzeko segimendua egin dezake; hori guztia egoera hobeto ezagutzeko, behar duen laguntza eskaintzeko, eta albait azkarren sendatzen laguntzeko asmoz egin ere. Langileek nahitaez joan behar dute enpresako zerbitzu medikoak jarritako hitzorduetara, aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitzen diren aurreneko egunetik bertatik. Hogeita batgarren egunetik aurrera, hitzordu horietara ez joatek -ez badago behar bezala justifikaturik- artikulua honek bigarren paragrafoan ezarritakoa galtzea ekarriko du, interesatuari idatziz entzunaldiaren berri eman ondoren.

Dagokion Prebentzio Zerbitzuak aldeko txostena aurretik eginda, aldi hori igarotakoan eta beti ere langileak aldi horretan baliaezintasun iraunkorreko graduren bat deklaratzeko eskatu badu, eskubidea izango du artikulua honetako bigarren paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko alta medikoa jaso arte baliaezintasuneko deklarazioarekin edo deklaraziorik gabe edo heriotzagatik. Baliaezintasun iraunkorra deklaratu gero, ezintasun iraunkor oso, absolutu edo baliaezintasun handiko graduetan, eskubide hori luzatuko da Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren ebazpenean adierazitako ondorio ekonomikoen dataren aurreko egunera arte.

Horretarako, eskubide hori gauzatzeko eskabidea hilabete epean egin beharko da, altako egunetik edo baliaezintasuneko gradua deklaratzeko ebazpena jakinarazten den egunetik kontatzen hasita, edo hala bada gogio, sendatuko dela aurreikusten denez baliaezintasuneko gradua ukatzeko ebazpena jakinarazten denetik edo heriotza-egunetik. Epe hori ezin izango da luzatu.

Baliaezintasuneko deklarazioa eskatzen bada 18 hilabete epea igarotakoan, zenbateko hori jasotzeko eskubidea onartu ahal izango da eskabidea egiten den egunetik aurrera bakarrik.

41. artikulua.– Haurduntza, erditze, edoskitze, haurra adoptatu eta hartzeagatiko lizentzia.

1.– Emakume langileek haurduntza edo erditzeagatiko lizentzia hartzeko eskubidea dute. Iraupena 17 astekoa izango da, etenik gabe, eta erditze anizkoitza izanez gero, seme edo alaba bakoitzeko bi aste luza daiteke. Tarte horretatik, 6 aste erditu ondorengo aldirako

retribuciones que conforme a su cartelera le correspondan para el período de que se trate, hasta el tope máximo de 18 meses.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

Las Organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud, mediante reconocimiento a cargo de sus Servicios de Prevención, podrán hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del personal, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. El personal vendrá obligado a acudir a las citaciones efectuadas por el Servicio Médico de Empresa desde el primer día en que se encuentren en situación de incapacidad temporal. La inasistencia no justificada a estas consultas a partir del veintiún día de IT, supondrá en todo caso la pérdida de la garantía establecida en el segundo párrafo de este artículo, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al personal interesado.

Previo informe favorable del Servicio de Prevención correspondiente, una vez agotado el citado período y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el segundo párrafo de este artículo hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

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

Artículo 41.– Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.– Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, siempre que 6 sema-

gorde behar dira nahitaez. Amaren heriotza gertatuz gero, aitak hartu ahal izango du amari zegokiona.

Lizentzialdia amaitu ondoren, emakume langilea osasun-asistentziaren beharrea bada, eta lanean hasteko gauza ez bada, aldi baterako ezintasuneko egoerara pasatuko da, eta, beraz, egoera horri dagozkion izapideak egin beharko ditu.

Hala eta guztiz ere, eta erditze ondorengo sei asteak amak atsedean hartzeko ezinbestekoak direla kontuan izanik, ama eta aita, biak, lanean ari badira, lizentzia hartzerakoan, amaren esku egongo da erabakitzea erditze ondorengo atsedendiko tarte bat aitak ere izatea; tarte hori, eten gabea eta amarekin batera edo jarraian izan daiteke, betiere, lanera itzultzea amaren osasunaren kalterako ez bada.

Sei urte arteko haur bat adoptatu, edo hartzeagatik kasuetan -bai adoptatu aurrekoa bai iraunkorra-, lizentziaren etengabeko iraupena hamazazpi astekoa izango da. Haur bat baino gehiago adoptatu edo hartuz gero, tarte hori bi aste luza daiteke haur bakoitzeko, eta adopzioa egin duenaren esku dago lizentzia noiz hartu, bai haurra hartzeari buruz administrazioak edo epaitegiak erabakia eman ondoren, bai adopzioa burutzeko, epaitegiak erabakia eman ondoren.

Lizentziaren iraupena hamazazpi astekoa ere izango da sei urte baino gehiagoko haurrak adoptatu edo hartzeagatik haur horiek ezgaituak edo minusbaliatuak direnean, edo egoera eta esperientzia pertsonalak direlata, edo atzerrikoak direlako, gizartean eta familian integrazeko arazo handiak dauzkaten. Horretarako, dagokion gizarte-erakundearen egiaztatzea aurkeztu beharko da. Aita eta ama lanean ari badira, lizentzia interesatuek nahi bezala bana dezakete, batera edo bata bestearen jarraian, etenik gabe.

Atsedendia aitak eta amak batera hartzen dutenean, bien denborak batuta ezingo du aurreko idatz-zatietan aitarentzat eta amarentzat ezarritakoa gainditu.

Nazioarteko adopzioa denean, eta gurasoek adoptatu behar duten haurren herrialdera joan beharra daukatenean, adopzioari buruzko erabakia eman baino 4 aste lehenago hartu ahal izango da lizentzia.

40. artikuluan ezarritako prestazioak berdin-berdin aplikatuko dira amatasunaren aldi.

nas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

Si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de IT debida a enfermedad común, debiendo observar al efecto los trámites pertinentes.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años de edad, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del/la adoptante, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de esta licencia será asimismo de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del número de semanas por parte de la madre y el padre previstas en los apartados anteriores, o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, la licencia prevista para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

Los efectos de la mejora directa de las prestaciones establecida en el artículo 40, tendrán igualmente aplicación y, en los mismos términos, al período de maternidad.

2.– Orobat, emakume-langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du 10 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko, eta etenaldi hori bi zaitan banatu dezake haurrari titia edo biberioa emateko. Emakumeak, bere borondatea hala bada, eskubide horren orde zehar lanaldia ordubetez murriz dezake, hasieran nahiz bukaeran, eginkizun bera betetzeko.

Lanaldia eten edo murrizteko eskubidea, biberioa emateko, aitzak ere izan dezake, horrek eskatu eta honako hau egiazatu ondoren: ama lanean ari dela, eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezin duela hartu.

Emakumeak aukeran izango du aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea edo lizentzia horri dagokion denbora gehitzea haurduntza, erditze eta edoskitzeagatik lizentziari. Gehitze hori ordubeteko izango da lanegun bakoitzeko, eta denboraldi horretarako ezarrita daukan karteldegia arabera.

Eskubide hori emakume langilearen ezkontideak edo bikotekideak ere erabil dezake.

Era berean, emakume-langileek guardiak eta gaueko txanda ez egiteko aukera izango dute, erditu baino hiru hilabete lehenago, eta, baita ere, lizentzia (haurduntza, erditze eta edoskitzeagatik lizentzia) bukatu eta lanean hasi ondorengo hiru hilabeteetan.

Edo, aukeran baita ere, lanean hasi ondorengo 6 hilabeteetan.

3.– Aitzak edo amak badauka oporretako denbora lizentzia honi gehitzea -alegia, haurduntza, erditze eta edoskitze, haur bat adoptatu edo hartzeagatik lizentziari-, nahiz eta oporretako urte naturala lehenago amaitu.

4.– Osakidetzako langileek egun bateko lizentzia erabili ahal izango dute odolkitetasuneko edo afinitateko lehenengo mailako ondorengoak erdituz gero, ospitalizazio aldiaren barruan hartu behar dena.

42. artikulua.– Aitatasunagatik lizentzia.

1.– Haurra izanez gero, aitzak 5 laneguneko lizentzia izango du, jarraian edo ez, haurra jaio eta ondorengo 15 egun naturaleko epean.

2.– Erditzea dela-eta, haurrak edo amak osasun-arazorik izanez gero, edo erditzea aitaren bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero, bi kasuetan, aitzak 2 lanegun gehiago hartzeko eskubidea izango du.

43. artikulua.– Norberaren edo senideen ezkontzagatik, edo bizikidetzaren egonkorri ekiteagatik lizentzia.

1.– Langileak 20 egun naturaleko lizentzia izango du ezkontzeagatik. Ezkondu aurretik edo ondoren hartu ahal izango dira egunak, baina, edonola ere, ezkon-

2.– Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 10 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

Este derecho será extensivo al cónyuge o compañero de la mujer trabajadora.

Asimismo, el personal sanitario femenino tendrá opción a no realizar guardias y noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

Alternativamente, podrá optar por la no realización en los 6 meses posteriores a su incorporación.

3.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la madre o el padre, según proceda, a la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.– Los/as trabajadores/as de Osakidetza-Servicio vasco de salud podrán disfrutar de una licencia de un día en caso de alumbramiento de sus descendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse dentro del período de hospitalización.

Artículo 42.– Licencia por paternidad.

1.– Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

2.– Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, o si tuviese lugar a más de 150 km del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de 2 días naturales.

Artículo 43.– Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

1.– Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterior-

tzako egunak tarte horretan egon behar du. Erregistro Zibileko agiriaren edo famili liburuaren bidez frogatu beharko da.

Lizentzia hori oporraldiarekin batera har daiteke, aurretik edo ondoren; horretarako, hilabete lehenago eman behar da horren berri zerbitzu-erakundeko zuzendaritzan.

2.– Bizikidetzaren egonkorri-alegia, ezkontzaz kanpoko elkarketari-ekiten dion langileak ere lizentzia hau hartzeko eskubidea izango du. Horretarako, erroldatuta dauden udalaren bizikidetzaren egiaztatzea beharko du, edo Elkarketa Zibilen Udalerriko Erregistroko balesa, horrek emandako egiaztatzea.

3.– Ezkontza edo bizikidetzaren dela-eta, ezin izango da berriro lizentzia hartu 4 urte igaro arte, eta, inola ere ez, bikotekideak lehengo berak direnean.

4.– Bigarren mailara arteko odolkidetasun edo afinitateko senideen kasuan, edo bizikidetzaren egonkorreko bikotekidearen senideen ezkontzaren kasuan, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea egongo da, eta 3 egun naturalera luza daiteke ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero. Egiaztatzea beharko da.

44. artikulua.– Senideen gaixotasun larri, ospitalizazio edo heriotzagatik lizentzia.

1.– Arrazoi horrengatik langileek har dezaketen lizentziaren iraupena desberdina da euren egoeraren arabera:

a) Odolkidetasun edo afinitateko 2. mailara arteko senideen heriotzagatik, edo bigarren maila horretatik urrunagoko senideen heriotzagatik behar bezala egiaztatutako bizikidetzaren egonkorra egonez gero:

– 3 egun natural.

– 2 egun natural gehiago, eskatzailearen bizilekutik 150 km.-tik urrunago gertatzen bada.

b) Ezkontide edo bikotekide, edo seme/alabaren egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik:

– 5 egun natural.

– 2 egun natural gehiago, eskatzailearen bizilekutik 150 km.-tik urrunago gertatzen bada.

c) Ezkontide edo bikotekide edo seme/alabaren ospitalizazioa:

– Gehienez 5 egun natural, ospitalizazio-egiaztatzearen arabera.

rieda a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado del Registro Civil o anotación en el Libro de Familia.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de un mes de antelación a la Dirección de la Organización en la que preste sus servicios.

2.– Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

3.– No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

4.– Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

Artículo 44.– Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

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

a) Fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada:

– 3 días naturales.

– 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km del lugar de residencia del/la solicitante.

b) Enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o compañero/a o hijo/a:

– 5 días naturales.

– 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km del lugar de residencia del/la solicitante.

c) Hospitalización de cónyuge o compañero/a o hijo/a:

– Hasta 5 días naturales, según certificado de hospitalización.

– 2 egun natural gehiago, eskatzailearen bizileku-tik 150 km.-tik urrunago gertatzen bada.

d) Odolkidetasun edo afinitateko 2. mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik, edo bigarren maila horretatik urrunagoko senideena, bizikidetzatza egonkorra egonez gero:

– 2 egun natural.

– 2 egun natural gehiago, eskatzailearen bizileku-tik 150 km.-tik urrunago gertatzen bada.

– Bi egun naturaleko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea, luzapena barik, lehenengo lizentzia bukatu eta 30 egun igaro ondoren.

e) Odolkidetasun edo afinitateko 2. mailara arteko senideen ospitalizazioa, edo bigarren maila horretatik urrunagoko senideena, bizikidetzatza egonkorra egonez gero:

– Gehienez 2 egun natural, ospitalizazioko egiaztaz-giriaren arabera.

– 2 egun natural gehiago, eskatzailearen bizileku-tik 150 km.-tik urrunago gertatzen bada.

– Bi egun naturaleko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea, luzapena barik, lehenengo lizentzia bukatu eta 30 egun igaro ondoren.

2.– Ospitalizaziorik behar ez duten operazio kirurugikoetan, odolkidetasun edo afinitateko 2. mailara arteko senideena, edo bigarren maila horretatik urrunagoko senideena, behar bezala egiaztaturiko bizikidetzatza egonkorra egonez gero, langileak egun bateko lizentzia izango du.

45. artikulua.– Nahitazko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

1.– Nahitazko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko behar besteko denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badaukate.

2.– Nolanahi den, Akordio honen ondorioetarako, honako hauek hartuko dira Nahitazko eginkizun publiko edo pribatutzat:

a) Epaitegi, polizia-etxe, gobernu zibil edo militarreko hitzorduak; ikuskapen militarrena edo armena; nortasun-agiria eta pasaportearen izapideak; eta egiaztagiri eta erregistroko izapideak herri-erakundeetan.

b) Odolkidetasun edo afinitateko 2. mailako senide minusbaliatu fisiko edo psikiko edo sensorialei laguntza, beren egoerari dagozkion izapideak egiten.

c) Gida-baimena ateratzeko edo berritzeko azterketak.

– 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km del lugar de residencia del/la solicitante.

d) Enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, si mediara convivencia estable:

– 2 días naturales.

– 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km del lugar de residencia del/la solicitante.

– Derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

e) Hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, si mediara convivencia estable:

– Hasta 2 días naturales, según certificado de hospitalización.

– 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km del lugar de residencia del/la solicitante.

– Derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

2.– En los casos de operaciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, tanto de cónyuge, compañero/a, hijo/a como de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el/la trabajador/a dispondrá de una licencia de un día.

Artículo 45.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Notariotzako dei eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, diputatu, Biltzar Nagusietako kide edo legebiltzarkide izateagatik, Jaurlaritzako organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joateko.

46. artikulua.— Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek. Helbide berrian erroldatu ondorengo hil naturalean hartu behar da lizentzia hau, eta errolda-egiaztagiria ekarri.

Honako hauek izango dute lizentzia hau hartzeko eskubidea: karrerako funtzionarioek; estatutario finkoek; baimendutako egiturazko efektiboak betetzeko bitarteko funtzionario eta estatutarioek; eta, halaber, lanpostu funtzionala erreserbatzeko eskubidea duen pertsona la ordezkatzan duten langileek, baldin eta urtebete badaramate lanpostu horretan.

47. artikulua.— Norberaren eginkizunetarako lizentzia.

Langileek sei lanegun hartzeko eskubidea izango dute urtean, hogeitun egun lehenago eskatuta, baina, gehienez ere, 42 orduko mugarekin. Lanean urtebetea ez daramatenak abenduaren 31 bitartean lan egindako egunen arabera hartuko dituzte egunak.

Dena dela, lizentzia hau unitate bateko txanda baikoitzean diharduten kategoria bereko langileen %50ek baino gehiagok ezingo dute batera hartu.

48. artikulua.— Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

1.— Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dauden arauak eta Akordio honen ezarritako egoera, epe, baldintza eta aginduen arabera.

2.— Osasun Saileko Negoziazio Mahaiko diren langileek lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, mahaiko idazkariak dei egindako bileretara joateko, negoziazio kolektiboa burutu bitartean. Hori de-

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

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

Artículo 46.— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno certificado de empadronamiento.

Esta licencia será de aplicación al personal funcionario de carrera, estatutario fijo y con relación de empleo estatutaria o funcional de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de autorización de efectivos de carácter estructural, así como al personal para la cobertura de sustituciones del personal fijo con derecho a reserva del puesto funcional que lleve prestando servicios durante un período superior a un año en ese puesto.

Artículo 47.— Licencia por asuntos particulares.

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 42 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En todo caso, esta licencia no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicios en cada uno de los distintos turnos de trabajo establecidos en la Unidad.

Artículo 48.— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.— El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, al amparo de lo establecido en el Acuerdo, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo.

2.— En todo caso, el personal que forme parte de la Mesa Negociadora Sectorial de Sanidad tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por

la-eta, lanera joan behar ez dutenean, aurretik jakinarazi beharko diote goi-hurrengo buruari.

49. artikulua.– Azterketetara joateko baimena.

Langileek baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egitera joateko. Baimena egun natural batekoa izango da proba bakoitzeko, ohiko nahiz ohiz kanpoko deietarako, eta egiaztagiria aurkeztu beharko da. Baimena 2 egunetara luza daiteke, azterketa langilearen bizitokitik 150 km baino urrutigotuta bada. Baimen hau ordaindua izango da.

Orobat, azterketa-egunaren aurreko gauean lan egitea egokitzen zaion langileak bi aukera izango ditu: aipatutako gau horretan jai egitea edo, bestela, azterketa-egunetan jai hartzea; inolaz ere, ezingo da txanda bat baino gehiago hartu.

50. artikulua.– Ikastaro eta biltzarretara joateko baimena.

1.– Langileei hauetako batera joateko baimena eman dakieke: biltzar, kurtso, ikastaro, mintegi, sinposium, topaketa, saio, mahai inguru, hitzaldi, bilera, eta antzeko jardun zientifiko edo zerbitzu sanitarioen kudeaketa edo administrazioari begira interesgarriak direnak. Urtean 15 egun natural izango dira gehienez, zerbitzu-beharren arabera, eta zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak baimena emanda.

Baimenik eman ezean, eskatzaileari idatziz eman beharko zaio ezezkoaren arrazoia.

2.– Hala ere, eta salbuespenezko kasuetan, 15 egun naturaleko epe hori luzatzerik badago, interesatuak lan egiten dueneko zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak hala irizten dionean. Salbuespenezko kasutzat har daitezke honako hauek: estatu edo nazioartean entzutetsuak direnean; eskatzailea mahai-inguru edo biltzarretako buru denean; eta, baita ere, gertaera edo jarduna dagokion erakunde edo zerbitzu sanitarioarentzat interesgarritzat jotzen denean.

3.– Langilearen ekimenez edo interesagatik eskatutako baimena denean, zuzendaritzak ematerik badauka eta ordaindua izango da, baina ez dio inongo kalte-ordainik ekarriko inongo kontzepturengatik. Izen-emate, dieta, bidai eta alojamenduko gastuak ere eskaria egin duenak ordaindu beharko ditu. Baimena iraupen luzekoa bada, Administrazioak interesatuarekin hitzar dezake aldi jakin batean Administrazioan jarraitzea edo ez jarraitzea.

4.– Orobat, eta salbuespen gisa, dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak badauka txostengile ariko di-

el/la Secretario/a de la Mesa conlleva la substanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato, de las ausencias del trabajo al objeto de acudir a dichas reuniones.

Artículo 49.– Permiso por asistencia a exámenes.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de 1 día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del/la trabajador/a. Este permiso será retribuido.

Con carácter general, el/la solicitante que se encuentre trabajando en turno nocturno inmediatamente anterior al examen, podrá optar entre su disfrute durante la jornada nocturna mencionada o durante el día del examen. En ningún caso dicho permiso podrá suponer el disfrute de más de un turno.

Artículo 50.– Permiso para asistencia a Cursos y Congresos.

1.– Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, por un máximo anual de 15 días naturales, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios a que pertenezca el personal interesado.

En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que la justifican.

2.– No obstante, y en supuestos excepcionales tales que conlleven prestigio nacional o internacional, presidencia de mesas redondas o congresos y demás eventos o actividades de interés para la Organización de servicios correspondiente, dicho período de quince días naturales podrá ser ampliado a criterio de la Dirección de la Organización de Servicios en que el/la solicitante preste su servicio.

3.– El permiso, solicitado por iniciativa e interés del/la trabajador/a, podrá ser concedido por la Dirección, teniendo el carácter de permiso retribuido, pero sin derecho al devengo de indemnización alguna, por ningún concepto. Los gastos de inscripción, dietas, viajes y estancia, correrán a cargo del/la solicitante. En aquellos permisos de duración prolongada, se podrá pactar con el/la interesado/a su permanencia en la Administración por un período determinado.

4.– De igual modo, y con carácter excepcional, la Dirección de la Organización de servicios correspondien-

renei laguntza-poltsarik ematea, baldin eta nazioarteko nahiz estatuko biltzar edo bilera horiek erakunde sanitarioarentzat interes orokorreko, garrantzi zientifiko edo prestakuntza-jarduera garrantzitsuzkotzat jotzen badira.

Horrelako kasuetan, eskatzaileak ekarri beharko du aurkeztu behar duen proiektuaren, lanaren edo komunikazioaren kopia; baita ere, jardun horretan ahozko azalpena egiteko onartua izan dela frogatzen duen egiaztagiria.

51. artikulua.— Hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.

1.— Dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak baimena eman dezake hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko, baldin eta ikasketa horiek Osakidetzak lehenetsitakoak badira, eskaintzen duen zerbitzuaren kalitatea hobetzeari begira. Baimena ez da bi ikasturte baino luzeagoa izango, eta betetzen ari diren lanpostuan urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten karrerako funtzionarioei eta estatutario finkoei emango zaie.

2.— Baimen honek ez du inongo kontzepturengatik ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango, ezta Osakidetzari dagokion kotizaziorik ere.

3.— Osakidetzako hizkuntz eskakizunak egiaztatzeko hizkuntz prestakuntza hartuko da hobekuntza profesionaleko ikasketa gisa zerbitzuen kalitatea hobetzeko.

4.— Atal honen ondorioetarako, baimena daukaten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta, baita ere, aldi hau kontatzeko antzinatasunari begira.

52. artikulua.— Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.

Beren beharrak direla-eta, langileek kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena izango dute lanorduetan, asistentzia horiek behar bezala justifikaturik badaude eta egiten dituzten zentroek ez badute lanorduetatik kanpo joan ahal izateko kontsulta-ordurik.

Baimen honek, orokorrean, gehienez 4 ordukoa izango da, behar bezala justifikaturiko salbuespenak izan ezik.

Baimen hau ordaindua izango da.

53. artikulua.— Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.— Akordio honen 2.1. artikuluan aipatzen diren langileek norberaren eginkizunetarako baimena eska dezakete. Horretarako, beharrezkoa da zerbitzu aktiboan sartu edo berriro sartu denetik urtebete igaro izana. Ondorio hauetarako, aipaturiko artikuluko d)

te podrá conceder bolsas de ayuda a participantes como ponentes en Congresos y Reuniones de carácter internacional, nacional de interés general para la Institución, relevancia científica o consideración de actividad formativa relevante.

En estos casos, el/la solicitante deberá presentar copia del Proyecto, trabajo o comunicación a presentar y certificación de haber sido admitido/a para su presentación oral en los mismos.

Artículo 51.— Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.

1.— Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que Osakidetza-Servicio vasco de salud considere como prioritarios para la mejora de la calidad asistencial de su servicio, la Dirección de la Organización de servicios respectiva podrá conceder al personal funcionario de carrera o estatutario fijo, que cuente con un año de antigüedad en el puesto que venga desempeñando, una autorización para la realización de los mismos que no podrá exceder al equivalente a dos cursos académicos.

2.— Se considera la formación lingüística para la acreditación de los perfiles lingüísticos de Osakidetza-Servicio vasco de salud como una clase de estudios de perfeccionamiento profesional para la mejora de la calidad de los servicios.

3.— El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan a Osakidetza-Servicio vasco de salud.

4.— A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

Artículo 52.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a un permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

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

Dicho permiso será retribuido.

Artículo 53.— Permiso por asuntos propios.

1.— El personal incluido en el ámbito de aplicación del artículo 2.1 de este Acuerdo, podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso, o reingreso en su caso, en el servi-

idatz-zatikoko langileek betetzen ari diren lanpostuan urtebete baino gehiago eraman behar dute eskaria egiteko.

2.– Baimen honengatik ez da ordainsaririk jasoko, eta pilotutako iraupenak ezin da lau hilabete baino luzeagoa izan, bi urteko epean.

Ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtean 3 hilabete jarraian eman ahal izango dira.

3.– Baimena ematea edo ez zerbitzu-beharren menpean egongo da.

4.– Orobat, askatasuna galduta, zigorra betetzen ari diren senideak -2. mailarainoko odolkidetasun edo afinitatea- bisitatzeko baimena emango da; horretarako, behar besteko denbora hartu ahal izango da, baldin eta lanorduz kanpo bisita egiterik ez badago.

Puntu honengatik hartutako baimena ez da ordaindua izango, baldin eta dagokion zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak berreskuratzea onartzen ez badu, zerbitzu-beharren arabera.

54. artikulua.– Gobernuz kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.

Plantillako langile finkoek, baita urtebete baino gehiagoko antzinasuna egiaztatuta akordio honek hartzen dituen pertsonal interinoak eta aldi baterakoak ere, baimena eskatu ahal izango dute gobernuz kanpoko erakunde batean lan egiteko, beste herrialde batzuei laguntzeko programetan.

Baimena ematea Osakidetzako Giza Baliabideetako Zuzendaritzari dagokio eta zerbitzu-beharren menpe dago, eta ezezkoa, idatzirik, ematerik badago baimen horrek eskatzailearen zerbitzu-erakundeari antolaketa-arazoak sor diezazkionean.

Baimenaren iraupena 2 urtekoa izango da gehienez, eta beste 2 urte luza daiteke, baldin eta eskatzailearen zerbitzu-erakundeak aldeko txostena egiten badu, eta gobernuz kanpoko erakundeak ere txosten batean azaltzen badu lankidetzaren programarekin (zeina aurrera eramateko baimena eman zitzaien) jarraitzeko beharra.

Baimena behin eman ondoren, baimen gehiago hartzeko beharrezkoa izango da aurreko baimenak iraun duen besteko denbora lanean aritzea. Dena dela, lanean urtebete gutxienez igaro beharra dago beste baimen bat hartu ahal izateko.

Aldi hori iragandakoan eskatzailea lanera itzuliko da. Hala egin ezean, interes partikularragatik boron-

cio activo. A estos efectos el personal del apartado d) del artículo 2.1 deberá llevar prestando servicios por un período superior a un año en el puesto que venga desempeñando y dé origen a la petición.

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

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

3.– La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

4.– Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud del permiso contemplado en este apartado, no dará derecho a retribución alguna, salvo que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se permita la recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 54.– Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

El personal fijo de plantilla, así como el personal interino y temporal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo que acredite una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una autorización para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países, cuando así sea requerido por alguna Organización No Gubernamental.

La concesión de la autorización, que corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse por escrito cuando su autorización conlleve problemas organizativos a la Organización en la que preste servicios el personal interesado.

La duración máxima de la autorización será de dos años, pudiéndose conceder una prórroga de hasta dos años más, previo informe favorable de la Organización de servicios en la que preste servicios el/la solicitante e informe de la Organización No Gubernamental justificativo de continuar el programa de colaboración sanitaria que dio origen a la autorización inicial.

Concedida una autorización, las sucesivas autorizaciones sólo podrán concederse una vez transcurrido un período mínimo de prestación de servicios equivalente al período de la autorización anterior. En todo caso deberá mediar un período mínimo de prestación de servicios de un año entre dos autorizaciones.

Transcurrido el plazo autorizado el/la solicitante deberá reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de

datezko eszedentziara pasatuko da, baldin eta Osakidetza Langileen Lan-baldintzak Arautzeko Akordioko baldintzak betetzen baditu.

Baimen honek ez du inongo kontzepturengatik ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango, ezta Osakidetzaari dagokion kotizaziorik ere.

Baimenak irauten duten bitartean, langilea Gizarte Segurantzaren altako egoeran egongo da eta Osakidetza dagozkion kotizazioak egingo ditu, beti ere langileak ez badauka beste alta sistema bat dagokion gobernuz kanpoko erakundearen kargura, eta beti ere, bere lanharremanaren iraupenaren barruan.

Zerbitzu berezietako egoeran edo egoera parekagarriaren deklaratu da sei hiletik gorako aldietarako baimentzen den pertsonala, eta pertsona interino eta aldi baterako pertsonalarentzako muga izango da euren izendapenaren iraupena.

Atal honen ondorioetarako, baimena daukaten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, baita antzinatasunari begira aldi hau kontatzeko eskubidea ere.

Baimena emateko beharrezkoa da gobernuz kanpoko erakundea -eskatailearen parte hartzea eskatzen duena- izena emanda egotea Estatuko edo Euskal Herriko irabazi-asmorik gabeko Elkartearen Erroldan.

55. artikulua.— Lanaldia laburtzeko baimena.

Langile finkoek lanaldia laburtzeko baimena eska dezakete, baldintza hauen arabera:

1.— Oro har, %50 laburtuko da lanaldia. Hortik aparteak direnean, zerbitzu-erakundeko zuzendaritza eta eskatailearen arteko akordioz egingo dira.

2.— Nolanahi ere den, zerbitzu-erakundearen antolaketa-egoerak baldintzatuko du baimena ematea edo ez, eta ez du ekarriko ematen den zerbitzuaren maila eta kalitatea jaistea.

3.— Baimena 6 hilabeterako izango da gutxienez, eta beste horrenbeste luza daiteke. Hala ere, aurretik amaitutzat jo daiteke ondoko bi egoeretan: bai antolaketa-ko gorabeherak komenigarri jotzen dutenean, bai hitzartutako baldintzak betetzen ez direnean.

4.— Baimenaren aplikazioa betetzen laguntzeko, mugikortasun funtzionalaz baliatu daiteke, langileek bere lanaldi laburtua atxikirik ez dauden unitate batean betetzeko modua izan dezaten. Hala gertatuz gero, lan-

no producirse la reincorporación pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos en el presente Acuerdo.

El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto.

Durante el permiso, se mantendrá al trabajador/a en situación de alta en la Seguridad Social, con las cotizaciones que correspondan a Osakidetza-Servicio vasco de salud, siempre que el mismo/a no tenga otro sistema de alta con cargo a la ONG correspondiente, y siempre dentro de la limitación de la duración de su vinculación laboral.

Será declarado en situación de servicios especiales, o asimilable en el supuesto de personal interino o temporal, el personal que sea autorizado por períodos superiores a seis meses, con el límite para el personal interino y temporal de la duración de sus respectivos nombramientos.

A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

La concesión del permiso requiere que la Organización No Gubernamental que solicite la colaboración del/la solicitante figure inscrita en el Registro de Asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma del País Vasco o del Estado.

Artículo 55.— Permiso por reducción de jornada.

El personal fijo, podrá solicitar la concesión de un permiso de reducción de su jornada laboral, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.— Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50%. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la Organización de servicios y el/la solicitante.

2.— En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la Organización de servicios correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

3.— La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.

4.— Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en uni-

gileak benetan betetzen duen lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

5.– Lanaldi laburtuaren ordutegia erabakitzeke, eskatzailea eta zerbitzu-erakundearen artean ados jarriko dira, eta lan-karteldegian jarriko dira, kasuan kasuko egoeraren arabera.

Besteak beste, honako hauek dira hitzartu beharrekoak: zer ordutatik zer ordutara egin lana, atsedenak, oporrak, jaiak eta aparteko orduak, eta, baita ere, salbuespeneko egoeren inguruko gorabeherak.

6.– Baimen hau ezin da erabili laburtutako ordu horiek beste jarduera bat, ordaindua izan edo ez, burutzeko.

7.– Baimen hau dela medio, ordainsariak murriztuko dira kontzeptu guztietan.

56. artikulua.– Soldatarik gabeko urteko baimena.

Osakidetzan gutxienez hamabost urteko antzinatasuna aitortua duen pertsonal finkoak soldatarik gabeko urteko baimena eskatu ahal izango du, ezin izango dena berriro eskatu aktiboan beste hamabost urte igaro arte.

Dena dela, hogeita hamar urtetik gorako zerbitzuak egin dituen pertsonalak beste baimen bat eskatu ahal izango du baimen batetik beste batera beste hamabost urte igaro behar barik.

Baimen hau ematea dagokion zerbitzu-erakundearen zerbitzu-beharren menpean egongo da.

Egoera honetan dagoen pertsonalak lanpostua gordetzeko eta Gizarte Segurantzarako kotizazioak zenbartzeko eskubidea izango du.

57. artikulua.– Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena.

Mugitzeko arazoak izateagatik edo txosten medikoak egiaztatutako gaixotasun larri kronikoa jasateagatik, odolkidetasun edo afinitateko 2. mailara arteko senidea, edo senide urrunagoa elkarrekin biziz gero, atenditu behar duen pertsonalak, urtean gehienez berrogeita hamar orduko baimen ordaindua izango du. Orokorrean, ordu-kreditu hau erabiltzeko eguneroko gehienezko denbora bi ordukoa izango da eta lanera sartu edo handik irteteko orduetan erabili beharko da beti.

Hala ere, karteldegian beste formula batzuk adostu ahal izango dira baimen hau erabiltzeko.

58. artikulua.– Adingabeak, edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialak, edo 2. mailara arteko senideak zaintzeko lizentzia.

dad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.

5.– Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada Organización de servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.

Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.

6.– La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

7.– La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 56.– Permiso sin sueldo de un año.

El personal fijo con al menos quince años de antigüedad reconocida en Osakidetza-Servicio vasco de salud podrá solicitar la concesión de un permiso no retribuido de un año de duración, no prorrogable en su caso hasta transcurrir nuevamente dicho período de quince años en activo.

Esta regla no será de aplicación al personal con más de treinta años de servicios prestados, el cual podrá disfrutar de un nuevo permiso sin necesidad de que transcurran otros quince años entre un permiso y otro.

La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades de servicio de la Organización de servicios correspondiente.

En esta situación, el personal tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de las cotizaciones en materia de Seguridad Social.

Artículo 57.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

No obstante, podrá pactarse en cartelera otras fórmulas de disfrute de dicho permiso.

Artículo 58.– Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado.

Legezko zaintza dela kausa, sei urte baino gutxiagoko haurren, edo minusbaliatu fisiko, psikiko edo sensorialen ardura daukaten langileek eguneko lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Murrizketa hori gutxienez orduen herena eta gehienez orduen erdia izango da; horren ondorioz, proportzio berean egingo zaio kenketa ordainsarien kontzeptu guztietan.

Eskubide bera izango dute adin, istripu edo gaixotasuna dela medio, beren buruaz baliatzeko gai ez diren senideak –odolkidetasun edo afinitateko 2. mailara arte bitartekoak– zaintzeko ardura daukaten langileek.

Lizentzia dela-eta, sartu beharreko orduak nola eta noiz egingo diren eskatzailearekin adostu beharko da zerbitzu-erakundearen, eta bere lan-karteldegian jarri, kasuan kasuko egoerak kontuan izanik.

Honako hauek izango dute lizentzia hau hartzeko eskubidea: karrerako funtzionarioek; estatutario finkoek; baimendutako egiturazko efektiboak betetzeko muga barruan dauden funtzionario eta estatutario interinoek; eta, halaber, lanpostu funtzionala erreserbatzeko eskubidea duen pertsonal finkoa ordezkatzeko duten langileek.

V. TITULUA

PERTSONALAREN EGOERAK

Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen 28. artikulua, Euskal Herriko administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko den azaroaren 11ko 339/2001 Dekretuak eta Osasun zerbitzuetako pertsonal estatutarioaren Estatutu Markoa onartzen duen abenduaren 16ko 55/2003 Legeak ezartzen dutenaren arabera, Akordioaren barruan lanean diharduten langileak egoera administratibo hauetako batean egon daitezke:

59. artikulua.– Egoerak.

1.– Osakidetzako pertsonalaren erregimen orokorrak honako egoera hauek hartzen ditu:

- a) Zerbitzu aktiboa.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Beste araubide juridiko batzuen menpeko zerbitzuak.
- d) Sektore publikoan zerbitzuengatik eszedentzia.
- e) Borondatezko eszedentzia.
- f) Eginkizun-gabetzea.
- g) Destinoaren zain egotea.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con el/la solicitante en su correspondiente Organización de Servicios y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Este permiso será de aplicación al personal funcionario de carrera, estatutario fijo y con relación de empleo estatutaria o funcional de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, así como al personal para la cobertura de sustituciones del personal fijo con derecho a reserva del puesto funcional.

TÍTULO V

SITUACIONES DEL PERSONAL

A tenor de lo previsto en el artículo 28 de la Ley 8/1997 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, así como lo dispuesto en el Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas Vasca, y del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el personal fijo sujeto al presente Acuerdo podrá hallarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes, que se pasan a continuación a recoger:

Artículo 59.– Situaciones.

1.– El régimen general del personal fijo de Osakidetza-Servicio vasco de salud comprende las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios bajo otro régimen jurídico.
- d) Excedencia por servicios en el sector público.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Suspensión de funciones.
- g) Expectativa de destino.

- h) Derrigorrezko eszedentzia.
- i) Borondatezko eszedentzia sustatua.
- j) Familiartekoak zaintzeko eszedentzia.
- k) Izendapen askea Osakidetzan.

2.– Bitarteko eta behin-behineko pertsonalari zerbitzu aktiboko, eginkizun-gabetzea eta familiartekoak zaintzeko eszedentzia esleituko zaizkie.

60. artikulua.– Zerbitzu aktiboa.

1.– Pertsonal finkoa zerbitzu aktiboan egongo da bere izendapenari dagozkion zerbitzuak ematen dituen, eta baita ere pertsonal funtzionario eta estatutarioarentzat izaten diren Administrazio Publikoko lanpostu-zerrendako lana egin duenean.

2.– Zerbitzu aktiboko egoeran dagoen pertsonalak eskubide guztiak izango ditu, eta egoeragatik dagozkion eginbehar guztien eraginpean izango da. Estatutu Markoaren xedapenek eta Osakidetzaren menpeko langileentzako arauak adierazten dutenari jarraituko zaio.

3.– Zerbitzu aktiboko egoeran jarraitu dute eta egoera bakoitzari dagozkion eskubide berberekin honako egoeretan daudenak: zerbitzu-eginkizunetan, oporretan edo baimenarekin, aldi baterako ezintasuna, eta behin-behineko barne sustapeneko egoerari dagozkion funtzioak bolada batean betetzeko agindua jasotzen den.

4.– Zerbitzu aktiboan jarraituko dute –legez dagozkion eskubideen mugekin– behin-behineko eginkizun-gabetzeko egoeran deklaratuak direnak.

61. artikulua.– Zerbitzu Bereziak.

1.– Kasu hauetan, Osakidetzako pertsonal finkoa zerbitzu berezietako egoeran jarriko da:

a) Nazioarteko edo nazioz gaindiko erakundeetako funtzionario egiten denean.

b) Nazioarteko erakundeetan, atzerriko gobernu edo entitate publikoetan edo nazioarteko lankidetzako programetan, sei hilabete baino gehiagorako eginkizun jakin baterako baimenduta dagoenean.

c) Eusko Jaurlaritzako, estatuko, autonomia erkidegoetako gobernu organoetako edo forua aldundietako kide izendatzen dutenean, edo beraiei dagokien goikargu; goi-kargu horiek pertsonal funtzionarioak betetzea beharrezkoa ez denean.

d) Gorte Nagusiek aukeratzen dituztenean Organo Konstituzionaleko edo Ganbarei dagokien organoetako partaide izateko.

- h) Excedencia forzosa.
- i) Excedencia voluntaria incentivada.
- j) Excedencia para el cuidado de familiares.
- k) Libre designación en Osakidetza.

2.– Al personal interino y eventual les serán de aplicación las situaciones de servicio activo, suspensión de funciones y excedencia por cuidado de familiares.

Artículo 60.– Servicio activo.

1.– El personal fijo se hallará en servicio activo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal, así como cuando desempeñe puesto de trabajo de las relaciones de puestos de las Administraciones Públicas abierto al personal funcionario y/o estatutario.

2.– El personal que se encuentre en situación de servicio activo gozará de todos los derechos y quedará sometido a todos los deberes inherentes a su condición, y se regirá por las disposiciones del Estatuto Marco y las normas correspondientes al personal dependiente de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

3.– Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes estén en comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos o se encuentren en situación de incapacidad temporal, así como quienes reciban el encargo temporal de desempeñar funciones correspondientes a otro nombramiento en régimen de promoción interna temporal.

4.– Se mantendrán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

Artículo 61.– Servicios Especiales.

1.– Será declarado en situación de servicios especiales el personal fijo de Osakidetza-Servicio vasco de salud en los siguientes supuestos:

a) Cuando adquiriera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.

b) Cuando sea autorizado para realizar misiones por períodos superiores a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación nacionales o internacionales.

c) Cuando sea designado miembro del Gobierno Vasco o del Estado o de los Órganos de Gobierno de otras Comunidades Autónomas o de las Diputaciones Forales, o alto cargo de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por personal funcionario.

d) Cuando sea elegido por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Europako Parlamentuak aukeratzen duenean; organoetako kide izateko, hautaketa berari dagokion egoeretan.

f) Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, edo Europako Parlamentuko diputatu denean.

g) Eusko Jaurlaritzako, Lurralde Historikoetako Bazar Nagusietako edo beste Autonomia Erkidego bazueta lege-biltzarkide denean, salbu bateraezintasuna ez dagoenean, zerbitzu aktiboko egoeran jarraitzeko, aukeratzen duen kasuetan.

h) Udalbatzetan aukerazko kargu ordaindua eta dedikazio eskusibokoa betetzen duenean.

i) Behin-behineko langileentzat gordetako lana egiten duenean.

j) Bere egiteko publikoa betetzearekin bateraezina den edozein kargu politikotarako izendatzen dutenean.

k) Konstituzio Auzitegiko edo Arartekoaren zerbitzuetara atxikita dagoenean edo Kontu Epaitegian destinatua, apirilaren 5eko 7/1988 Legeko 93:3 artikulua aurreikusitakoaren arabera.

l) Herri Kontuen Euskal Epaitegiko kide denean.

m) Botere Judizialaren Kontseilu Orokorreko organo teknikoetan daudenean.

n) Euskal Administrazio Publikoaren barruan edo Osakidetzan izendapen libreko lanpostua betetzeko izendatua denean; baita azken horretan zuzendari-kargurako izendatzen dutenean ere.

o) Eusko Legebiltzarraren legeren batek arautzen duen beste edozein kasutan.

2.- Halaber, zerbitzu berezietako egoeran deklaratu da pertsonala, egoiliar moduan, prestakuntza sanitario espezializatuko lanpostua duenean, edo nazioarteko erakundeetako, administrazio publikoetako, osasun-zerbitzuetako, edo Osasun-sistema Nazionalako osasun-zentro edo erakundeetako zuzendaritza-lanpostua.

3.- Lankidetzako programak aurrera eramaten dituzten gobernuz kanpoko erakundeetan, sei hilabete baino gehiago, zerbitzuak eskaintzeko baimena duen pertsonalak, edo nazioarteko edo nazioarteko lankidetzako programetan parte hartzen dutenek ere zerbitzu berezietako egoeran deklaratu dute. Antzinasunari dagokionez, pertsonal horrek denbora zenbatzeko eta jatorrizko lanpostua gordetzeko eskubidea dauka.

4.- Zerbitzu berezietako egoerak ofiziozko aitortza izango du egoerarako eragilea administrazio edo erakunde publiko berean dagoenean. Beste kasuetan inte-

e) Cuando sea elegido por el Parlamento Europeo para formar parte de órganos cuya elección corresponda al mismo.

f) cuando acceda a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales, o a la de diputado del Parlamento Europeo.

g) Cuando acceda a la condición de miembro del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales de los Territorios Históricos o de las Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas salvo en aquellos casos en que, no concurriendo incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.

h) Cuando desempeñe cargo electo retribuido y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando desempeñe puestos reservados a personal eventual.

j) Cuando sea nombrado para cualquier cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública,

k) Cuando esté adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Ararteko o del Defensor del Pueblo, o destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

l) Cuando adquiera la condición de miembro del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

m) Cuando sea nombrado miembro de los órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial.

n) Cuando sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro de la Administración Pública Vasca, o en el Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, así como cuando sea designado para cargo directivo en este último.

o) En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante ley del Parlamento Vasco.

2.- Asimismo se declarará en situación de servicios especiales al personal cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo de las Organizaciones Internacionales, de las Administraciones Públicas, de los Servicios de Salud o de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

3.- También será declarado en situación de servicios especiales el personal que sea autorizado, por períodos superiores a seis meses, para prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional. Este personal tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y a la reserva de la plaza de origen.

4.- La situación de servicios especiales será declarada de oficio cuando el supuesto que origine el pase a la situación se produzca dentro de la misma Administra-

resa duen pertsonalak berak eskatuta deklaratu da, akreditatu ondoren.

5.– Zerbitzu berezietako egoeran dagoenak antzinasun eta karrerari dagokienez, eskubidea izango du denbora kontatzeko, eta bere kasuan hirurtekoak jasotzeko eta jatorrizko lanpostua gordetzeko.

6.– Zerbitzu berezietan dauden langileek benetan betetzen duten lanpostuari dagokion soldata izango dute, ez jatorrizko lanpostukoa. Gutxitan gertatzen bada ere, dituzten hirurtekoak legezko arrazoiengatik ezin badituzte kobratu dagozkien aurrekontuengatik azkeneko lanpostuko sailak ordaindu beharko dizkie.

Era berean, Gizarte Segurantzako kuotekin gauza bera gertatuz gero, aipatutako sailak ordaindu beharko ditu.

7.– Zerbitzu berezietako egoeran dauden langileei egoera horretan daramaten denbora kontatu egingo zaie, bere ondorioak izan ditzan karguan igotzerakoan, hirurtekoetan eta eskubide pasiboetan, eta baita interes partikularragatiko borondatezko eszedentzia hartzeko ere, kontatu egingo zaie bete behar den gutxieneko aldia osatzeko.

8.– Zerbitzu berezietako egoera galtzen dutenek hilaibeteko epearen barruan egin beharko dute lanean hasateko eskaria. Hau egin ezean, interes partikularragatiko borondatezko eszedentzian deklaratuak izango dira, eta egoera hura galdu zuten egunetik izango ditu ondorioak. Eszedentzia egoeran etenik gabe bi urte egon beharko da, gutxienez, berriro sartzeko eskaera egiteko ezarrita dagoen epearen bukaeratik hurrengo egunetik kontatuta. Lehengo lanpostuan berriz sartzen denak eskaria egin zen egunetik izango ditu eskubide ekonomiko eta administratiboak, baldin eta lanpostua gordetzeko eskubidea badu.

Agintaldia bukatu delako edo Ganbarak desegin direlako diputatu, senatari, Eusko Legebiltzarreko, Lurralde Historietako Batzar Nagusiko eta Autonomia Erkidegoko Legebiltzarreko edo Europako Parlamentuko kide izateari uzten diotenean, berriz ere osatu arte zerbitzu berezietako egoeran jarrai dezakete.

62. artikulua.– Beste araubide juridiko baten peko zerbitzuak.

1.– Beste araubide juridiko baten peko zerbitzu-egoerara pasatuko dira bere lan-harremana aldatzea onartzen duten langile finkoak, ondorengo ezaugarrien bat duen zentro batean zerbitzua emategatik: edo Osakidetza nahiz Euskal Autonomia Erkidegoak sortutako edo parte hartzen duen entitate batek kudeatu-

ción o Entidad Pública. En los demás casos se declarará a instancia del personal interesado previa acreditación.

5.– Quien se encuentre en la situación de servicios especiales tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera, en su caso, al percibo de trienios y a la reserva de la plaza de origen.

6.– El personal en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le correspondan en su puesto de origen. Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios que tuviese reconocidos no pudieran por causa legal ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, deberán ser retribuidos en tal concepto por el Departamento en el que desempeñaba su último puesto de trabajo en situación de servicio activo.

Asimismo, de darse estas circunstancias, respecto al abono de la cuota de la Seguridad Social, deberá ser efectuado dicho abono por el referido Departamento.

7.– Al personal en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en tal situación, a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, así como a efectos del cómputo del período mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

8.– Quienes pierdan tal condición, en virtud de la cual hubieran sido declarados en situación de servicios especiales deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándoseles de oficio, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdieron aquella condición, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso. El reingreso tendrá derechos económicos administrativos desde la fecha de solicitud del mismo cuando exista derecho a la reserva de puesto.

Los Diputados/as, Senadores/as y Miembros del Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán continuar en situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 62.– Servicio bajo otro régimen jurídico.

1.– Pasará a la situación de servicios bajo otro régimen jurídico el personal fijo que acepte la oferta de cambio de su relación de empleo por prestar servicios en un Centro cuya gestión sea asumida bien por una Entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio Osakidetza-Servicio vasco de sa-

tako zentro batean (parte-hartze horrek zentroko kapitalaren erdia izan behar du gutxienez); edota beste entitate batzuek kudeatutako zentro batean, baldin eta Osakidetzak edo Euskal Autonomia Erkidegoak sustatutako kudeaketa-eredu berrien babesean sortutakoak badira, eta beroiek erregulatutako araudiaren babesean.

2.– Beste araubide juridiko baten peko zerbitzuegoeran dauden langileek eskubidea izango dute egoera horretan emandako denbora kontuan hartzeko, antzinasunari begira. Lehendabiziko hiru urteetan jarduneko zerbitzura itzultzeko eskubidea izango dute, kategoria berean eta jatorrizko osasun-barrutian, edo, hori ezinezko bada, beste barrutietan.

63. artikulua.– Arlo publikoan zerbitzuak betetzeko borondatezko eszedentzia.

1.– Eszedentzia emango zaio jarduneko zerbitzuan dagoen pertsonal finkoari, ofizioz edo norberak eskatuta, edozein administrazio publikotan estatutupeko pertsonalaren beste kategoria batean badihardu, funtzionario edo lan-kontratudun gisa, salbu eta bateragarritasuna aitortu bazaio; era berean emango zaie eszedentzia arlo publikoko erakunde edo entitaterean batean zerbitzuak ematen hasi direnei, jarduneko zerbitzuan edo zerbitzu berezietan egotea ez badagokie.

Horretarako, sektore publikoko enpresatzat joko dira administrazio publikoek edo merkataritzako legeek kontrolatzen dituztenak eta aipatutako administrazioen parte-hartzea, zuzena edo zeharkakoa, legeak eskatzen duena edo handiagoa dutenak.

2.– Eszedentzia eskatzeko arrazoi izan den harremanak dirauen bitartean, funtzionarioak egoera horretan egon ahal izango dira. Zerbitzu-harremana amaituta, hilabeteko epea izango du interesatuak jarduneko zerbitzura itzultzeko eskaria egiteko, eta egiten ez badu, norbere kontuetarako borondatezko eszedentziara pasatuko da funtzionarioa, betiere, horretarako eskakizunak betetzen baditu.

64. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

1.– Borondatezko eszedentzia ofizioz edo interesatuak eskatuta emango da, arau hauen arabera:

a) Borondatezko eszedentzia eman ahal izango da norberaren kontuetarako eskatzen bada.

Norberaren kontuetarako eszedentzia hartzeko, nahitaezkoa izango da eskaria egin aurreko bost urteetan zerbitzu efektiboak eman izana edozein administrazio publikotan.

Borondatezko eszedentzia hau ematerakoan, kontuan hartuko da zerbitzuko beharrak zein diren, eta, ukatuz gero, arrazoiak azaldu beharko dira. Interesatua dizipli-

lud o por la Comunidad Autónoma del País Vasco, bien por otras entidades que puedan surgir al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por Osakidetza-Servicio vasco de salud o la Comunidad Autónoma del País Vasco y creadas al amparo de la normativa que las regule.

2.– El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad. Durante los tres primeros años se ostentará derecho para la reincorporación al servicio activo en la misma categoría y Área de Salud de origen o, si ello no fuera posible, en otras Áreas.

Artículo 63.– Excedencia por prestar servicios en el sector público.

1.– Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo, al personal fijo que se encuentre en servicio activo cuando preste servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario/a o como personal laboral, en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en situación de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, debe considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas o por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

2.– El personal podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos para ello.

Artículo 64.– Excedencia voluntaria.

1.– La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado/a, según las reglas siguientes:

a) Podrá concederse la excedencia voluntaria al personal cuando lo solicite por interés particular.

Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse, en su caso, su denegación.

na-espedita baten menpe bada, ukatu egingo zaio norberaren kontuetarako borondatezko eszedentzia.

b) Familia bateratzeko eszedentzia emango zaio hala eskatzen duenari, baldin eta ezkontidea interesatuen izendapenaren esparrutik kanpoko herri batean bizi bada, eta lanpostu finkoa lortu eta betetzen ari bada, Osasun Sistema Nazionalan edo edozein administrazio publikotan, karrerako funtzionario edo lan-kontratadun gisa.

c) Jarduneko zerbitzura ez den egoera batera pasatzeko arrazoia amaituta, jarritako epean egiten ez bada jarduneko zerbitzura itzultzeko eskaria, borondatezko eszedentzia emango da ofizioz.

2.- Aurreko ataleko a) eta c) letretan aurreikusitako kasuetan, gutxienez bi urte egon beharko da borondatezko eszedentzian.

3.- Borondatezko eszedentzia mota hauetan daudenei ez zaie lanpostua gordeko eta ez dute ordainsaririk jasoko. Era berean, egoera horretan emandako denbora ez zaie kontuan hartuko sustapenerako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

65. artikulua.- Eginkizun-gabetzea.

1.- Eginkizun-gabetze irmoan dagoen pertsonalak ezingo du bere zereginetan aritu, ez eta bere izaerari dagozkion eskubideak erabili ere.

2.- Eginkizun-gabetze irmoa sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua galduko da.

3.- Eginkizun-gabetzea irmoa izango da baldin eta auzi kriminalean emandako epai baten edo diziplinazko zehapen baten ondorio bada.

Gabetzea kondena kriminalaren ondorio bada, zigorgisa jarriko da, epaian bertan adierazten den moduan.

Gabetzea diziplinazko zehapen baten ondorio bada, gehienez ere sei urtekoa izango da.

4.- Eginkizun-gabetze irmoko egoeran dagoen pertsonalak ezingo du zerbitzurik eman inongo administrazio publikoan, ez erakunde publikoetan edo zuzenbide pribatupeko entitate publikoetan, ez eta fundazio sanitarioetan ere, zigorra edo zehapena bete bitartean.

66. artikulua.- Jarduneko zerbitzura itzultzea.

1.- Orokorrean, jarduneko zerbitzura borondatezko mugigarritasuneko deialdien bidez itzul daiteke.

2.- Egoerek horrela aholkatzen dutenean, destinozko Zerbitzu-erakundearen irizpidearen arabera, jarduneko zerbitzura itzultzen den profesionalari aukera emango zaio ondorengo programa zehatza egiteko: prestakuntza osagarrikoa edo, bere lana egoki egiteko eta

No podrá concederse la excedencia voluntaria por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal que así lo solicite y cuyo cónyuge resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado/a, por haber obtenido y estar desempeñando plaza con carácter fijo como personal del Sistema Nacional de Salud, como funcionario de carrera o personal laboral de cualquier Administración Pública.

c) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria al personal cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo indicado.

2.- En los supuestos previstos en las letras a) y c) del número anterior, el tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria será de dos años.

3.- Las distintas modalidades de excedencia voluntaria no producen en ningún caso reserva de puesto de trabajo y el personal que se encuentre en la misma no devengará retribuciones. No será computable el tiempo permanecido en esta situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos.

Artículo 65.- Suspensión de funciones.

1.- El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.

2.- La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

3.- La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.

La suspensión por condena criminal se impondrá como pena, en los términos acordados en la sentencia.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

4.- El personal declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública, ni en los Organismos Públicos o en las Entidades de Derecho Público sujetas a Derecho Privado o Fundaciones Sanitarias, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

Artículo 66.- Reingreso al servicio activo.

1.- Con carácter general, el reingreso al servicio activo será posible a través de los procedimientos de movilidad voluntaria que se convoquen.

2.- Cuando las circunstancias que concurren así lo aconsejen, a criterio de cada Organización de servicios de destino, se podrá facilitar al/la profesional reincorporado al servicio activo la realización de un programa específico de formación complementaria o de actuali-

izendapenari dagozkion eginkizunak eta funtzioak bete ahal izateko, ezagutzak, teknikak, trebetasunak eta gaitasunak eguneratzekoa. Programaren jarraipenak ez du eraginik profesionalaren egoeran zein eskubide ekonomikoetan.

3.– Halaber, langilea itzul daiteke jarduneko zerbitzura plaza huts batera behin-behineko atxikipenarekin, ondorengo artikulua zehazten dituen irizpideen arabera. Era horretan betetzen den plaza derrigorrez atarako da borondatezko mugigarritasuneko lehenengo deialdian.

67. artikulua.– Behin-behineko itzultzea.

Interes partikularragatik edo arlo publikoan zerbitzuak emateagatik borondatezko eszedentzian dagoen Akordio honen menpeko langileak itzultzea eskatzen badu, ondorengo irizpide eta ordenaren arabera egingo da behin-behineko itzultzea:

1.– Lehenik, behin-behineko atxikipena egingo da kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barruti berean eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan, betiere, zerbitzu sanitarioetako erakundeek Erakunde Zentralari eskatuta, Osakidetzako erakunde sanitarioetan aldi baterako kontratazioetarako indarrean dagoen araudiaren arabera.

Irizpide hau erabiliko da itzultzeko eskaeran azaltzen den egunetik hurrengo 3 hilabeteetan.

2.– Aurreko irizpidearen arabera eta esandako epean itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde berean eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

3.– Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde berean lanean hasi den bitarteko azken langilearen lanpostura hain zuzen, dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

4.– Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoria eta espezialitate bereko titularrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eman zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barrutian, eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

zación de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado/a.

3.– El reingreso al servicio activo también procederá con ocasión de vacante y carácter provisional, conforme a los criterios que se recogen en el artículo siguiente. En todo caso, la plaza desempeñada con carácter provisional será incluida en la primera convocatoria para la movilidad voluntaria que se efectúe.

Artículo 67.– Reingreso provisional.

El reingreso provisional del personal sujeto al presente Acuerdo, que hallándose en situación de excedencia voluntaria por interés particular o por prestar servicios en el sector público así lo solicite, se realizará conforme a los criterios que a continuación se señalan, y por el orden expresado:

1.– En primer lugar, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia, cuya cobertura sea solicitada por las Organizaciones de Servicios Sanitarios a la Organización Central en aplicación de la normativa de contratación temporal vigente en cada momento en las Instituciones Sanitarias de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Este criterio será aplicable durante el plazo de 3 meses a contar desde la fecha de efectividad del reingreso que figure en la solicitud.

2.– Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior en el plazo fijado, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

3.– Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

4.– Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

5.– Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoría eta espezialitate bereko titularrrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko ospitale edo eskualde bereko osasun-barrutian lanean hasi den azken bitartekoaren lanpostura hain zuzen, dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan.

6.– Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoría eta espezialitate bereko titularrrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko osasun-barrutia izan ezik beste bi barrutietan dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan, betiere, interesatuak horrela eskatuta.

7.– Aurreko irizpidearen arabera itzuliko ez balitz, behin-behineko atxikipena egingo litzateke kategoría eta espezialitate bereko titularrrik gabeko lanpostu batera; eszedentzia eskatu zeneko osasun-barrutian izan ezik beste bi barrutietan lanean hasi den azken bitartekoaren lanpostura hain zuzen, eta dagokion modalitatean: lehen mailako atentzioan edo atentzio espezializatuan, betiere, interesatuak horrela eskatuta.

68. artikulua.– Destinoaren zain.

1.– Langileak birkokatzeke prozesu batek eragindako langile finkoek, lehenengo bi faseetan lanposturik lortu ez badute, destinoaren zain geldituko dira.

2.– Destinoaren zain dauden langile finkoek hau ko-bratuko dute: oinarritzko ordainsariak, beren graduari dagokion destino-osagarria eta egoera horretara pasatu zirenean betetzen zuten lanpostuaren berariazko osagarriaren erdia.

3.– Langile horiek derrigortuta daude honako hauek betetzera:

a) Betetzen zuten lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuetan eskaintzen zaizkien destinoak onartzea, betiere, hura zegoen lurralde historiko berberetan badaude.

b) Lekualdatze-lehiaketetan, destinoa zuten lurralde historikoan dauden lanpostuetara jotzea, betiere, bere kidego, eskala edo kategoriari egokitzen bazaizkie.

c) Eskaintzen zaizkien gaikuntza-ikastaroetan parte hartzea.

4.– Destinoaren zain dauden funtzionarioen atxikipena Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 54 bis artikuluaaren arabera egingo da.

5.– Ezin izango da destinoaren zain egon urtebetetik gora. Epe hori amaituta, funtzionarioa nahitaezko eszedentziara pasako da.

6.– Gainerakoetan, egoera honek jarduneko zerbitzuaren balio berbera izango du.

5.– Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la interino/a cuya incorporación se haya producido en último lugar en el Área Sanitaria de la que forme parte el Hospital o Comarca donde se concedió la excedencia.

6.– Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando el/la interesado/a lo haya solicitado así.

7.– Si no se produjera el reingreso por el criterio anterior, procederá la adscripción provisional a puesto no cubierto con titular de la respectiva categoría y especialidad, en su correspondiente modalidad de atención primaria o atención especializada, y que se encuentre ocupado por el/la trabajador/a interino cuya incorporación se haya producido en último lugar en las dos Áreas Sanitarias restantes, siempre y cuando lo haya solicitado así.

Artículo 68.– Expectativa de destino.

1.– El personal fijo afectado por un proceso de resignación de efectivos que no haya obtenido puesto en las dos primeras fases será declarado en la situación de expectativa de destino.

2.– El personal fijo en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el 50 por ciento del complemento específico del puesto que desempeñaba al pasar a esta situación.

3.– Dicho personal vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares al que desempeñaba que se le ofrezcan en el Territorio Histórico donde estaba destinado.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su cuerpo, escala o categoría, situados en el Territorio Histórico donde estaba destinado.

c) Participar en los cursos de capacitación a que se le convoque.

4.– La adscripción del personal en expectativa de destino se efectuará en los términos del artículo 54 bis) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5.– El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

6.– A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

69. artikulua.– Nahitaezko eszedentzia.

1.– Langile finkoak nahitaezko eszedentzian jarriko dira kasu hauetan:

a) Betetzen duten lanpostua deuseztatzen denean edo betetzen duten zerbitzu eginkizuna kentzen zaienean eta beste destino bat ematea ezinezkoa denean.

b) Lanpostua gordetzea dakarren administrazio-egoera batetik datozenean, baldin eta destinoa ematea ezinezkoa bada.

c) Eginkizun-gabetutakoen kasuan, zigor-aldia amaituta, langile finkoak lanera itzultzea eskatzen duenean eta hori ezinezko denean plaza hutsik ez dagoelako.

d) Destinoaren zain daudenen kasuan, egoera horretan egoteko gehieneko epea amaitzen denean edo egoera horretarako zehaztutako betebeharrak bete ez direnean.

2.– Nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioek oinarritzko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango dute, eta egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta norberaren gradua finkatzeko.

3.– Nahitaezko eszedentzian dauden langileek derrigorrean parte hartu beharko dute beren kidego, eskala edo kategoriako lanpostuak betetzeko egiten diren lekualdatze-lehiaketetan eta eskaintzen zaizkien gaikuntza-ikastaroetan.

4.– Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak nahitaez jarduneko zerbitzura itzultzeko xedatuko du aurrekontuko zuzkidura duen lanpostu huts bat agertzen denean eta interesatuak onartu egin beharko du derrigorrean, betiere, lanpostua bere eskala edo kidegokoa bada eta berak lanpostuen zerrendan agertzen diren eskakizunak betetzen baditu.

5.– Langileak artikulua honetan ezartzen direnak betetzen ez baditu edo Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak nahitaez jarduneko zerbitzura itzultzeko xedatu badu eta hogeita hamar eguneko epean itzuli ez bada, norbere kontuetarako borondatezko eszedentziara pasatuko da ofizioz, eta, gutxienez, bi urtez egon beharko da, segidan, egoera horretan, itzultzeko eskaria egiteko epea amaitzen den egunaren biharamunetik aurrera.

Norbere kontuetarako borondatezko eszedentzian jartzeko, interesatuak aurreko bost urteetan arlo publikoan etengabeko benetako zerbitzuak emana izan behar du. Eskakizun hori betetzen ez dutenei Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 37.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie.

6.– Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak ezin izango du inolako lanposturik bete arlo publikoan, ez funtzionario, ez lan- edo administrazio-kontratadun gisa. Arlo horretan lanposturen bat lortzen badu, zerbi-

Artículo 69.– Excedencia forzosa.

1.– El personal fijo pasará a la situación de excedencia forzosa en las siguientes circunstancias:

a) cuando, suprimido el puesto de trabajo que ocupa el personal fijo o revocada la comisión de servicios que desempeña, no sea posible concederle otro destino,

b) cuando proceda de una situación administrativa que conlleve derecho de reserva de puesto y no sea posible concederle un destino,

c) cuando, cumplido el período de suspensión de funciones, el personal fijo solicite el reintegro y no lo pueda obtener por falta de vacante, y

d) cuando proceda de la situación de expectativa de destino por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas para la situación de expectativa de destino.

2.– El personal en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el período de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y consolidación del grado personal.

3.– El personal en situación de excedencia forzosa vendrá obligado a participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo o escala o categoría y en los cursos de capacitación que se le ofrezcan.

4.– En todo caso, Osakidetza-Servicio vasco de salud dispondrá el reintegro obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal vendrá obligado a aceptar el destino que se le señale siempre que sea en puestos propios de su cuerpo o escala y cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

5.– El personal que incumpla las obligaciones a que se refiere este artículo o no se reincorpore al servicio activo en el plazo de treinta días, cuando Osakidetza-Servicio vasco de salud así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado, de oficio, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reintegro.

Para ser declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

6.– El personal en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o ad-

tzu berezietako egoeran, arlo publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian edo norbere kontueta-rako eszedentzian jarriko da, kasuan kasu.

70. artikulua.– Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.

1.– Langileak birkokatze prozeduraren lehenengo bi faseetako batean dagoen langile finkoak borondatezko eszedentzia pizgarriduna har dezake, berak hala eskatuta (fase horiek Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 54 bis artikuluan daude zehaztuta).

2.– Halaber pasatu ahal izango dira egoera horretara giza baliabideak arrazionalizatzeko prozesu baten ondorioz destinoaren zain edo nahitaezko eszedentzian daudenak.

3.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunaren iraupena bost urtekoa izango da eta, tarte horretan, ezin izango da inolako lanposturik bete arlo publikoan, ez funtzionario, ez estatutario ez eta lan- edo administrazio-kontratadun gisa.

4.– Epe hori amaituta, itzultzeko eskaria egiten ez badu, norbere kontueta-rako borondatezko eszedentzian pasatuko da besterik gabe, eta egoera horretan egon beharko du bi urte segidan, gutxienez, epea amaitzen den egunaren biharamunetik aurrera.

Norbere kontueta-rako borondatezko eszedentzian jartzeko, interesatuak aurreko bost urteetan arlo publikoan zerbitzu efektiboak emana izan behar du. Eskakizun hori betetzen ez dutenei Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 37.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie.

5.– Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dagoenak zenbateko hau jasoko du: azkeneko lanpostuan hil batean jasotzen zituen aldiroko ordainsariak benetako zerbitzuan jardundako urte oso bakoitzeko. Hala ere, gehieneko muga hamabi hileko ordainsaria izango da. Aldiroko ordainsari horien artean ez dira sartuko, ez aparteko ordainsariak, ez ekoizgarritasun-osagarria.

Kontuak egiteko, lanpostuak behin betiko hornitze-ko sistemen bitartez lortutako lanpostuak joko dira azkenekotzat. Azkeneko lanpostuan behin-behineko atxikipenean eta ordainsarietako bermerik gabe egon direnei, finkatuta duten graduari dagozkion ordainsariak emango zaizkie.

6.– Eszedentzia mota honetan daudenei ez zaie lanpostua gordeko eta egoera horretan emandako denbora ez zaie kontuan hartuko administrazio-karrerarako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

71. artikulua.– Familiartekoak zaintzeko eszedentzia.

Si obtiene un puesto de trabajo en dicho sector pasará a la situación de servicios especiales, excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público o por interés particular según corresponda.

Artículo 70.– Excedencia voluntaria incentivada.

1.– El personal fijo afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 54 bis de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, podrá ser declarado, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

2.– Igualmente, quien se encuentre en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de programas de racionalización de recursos humanos tendrá derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

3.– La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional, estatutaria o contractual sea ésta de naturaleza laboral o administrativa.

4.– Concluido el plazo señalado, si no solicita el reintegro, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo.

Para ser declarado/a en situación de excedencia voluntaria por interés particular se deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5.– Quien pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrá derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

A efectos del devengo referido, se entenderá como último puesto el obtenido mediante los sistemas de provisión definitiva establecidos. En los supuestos de que el último puesto fuera desempeñado en adscripción provisional sin garantía retributiva, se garantizará, en todo caso, el devengo de las retribuciones correspondientes al nivel del grado personal consolidado.

6.– Esta excedencia no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de carrera administrativa, trienios y derechos pasivos.

Artículo 71.– Excedencia para el cuidado de familiares.

1.– Langile finko direnek eszedentziarako eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, beraiena izana nahiz adopziokoa. Aitak eta amak lan egiten dutenean, bietako batek bakarrik erabil dezake eskubide hau.

Eszedentzia umea jaio den unetik edo adopzioaren erabaki judiziala izan ondoren eska daiteke. Hiru urtekoa izan daiteke gehienez umea jaio denetik edo adopzioaren erabaki judiziala izan ondoren.

Eszedentzia hau emateko, alde zuzenetik, eskatzaileak aitortu egin beharko du bere seme edo alabarekiko arduraren galarazi edo oztopa dezakeen beste ekintzarik ez duela betetzen.

Aurrerantzean etor daitezkeen umeek ere beste eszedentzia-epe baterako bide emango dute. Hau horrela izanez gero, aurrekoa bukatu egingo da.

2.– Familiartekoren bat zaintzen duen langile finkoak gehienez urtebeteko eszedentzia eskatzeko eskubidea du. Horretarako, zaintzen den familiartekoak - bigarren mailako odolkidetasuneraino barne- adin, istripu edo gaixotasunagatik minusbaliatua izan behar du eta ez du jardueraren batengatik ordainsaririk jasot behar.

3.– Eszedentzia bakarra izango da arrazoi bakoitzeko. Beste edozein arrazoiengatik beste eszedentzia bat eskatzen bada, momentu horretan indarrean dagoena bukatu egingo da.

4.– Egoera honetan dauden langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute eta kontatu egingo zaie, ondorioak izan ditzan hirurtekoetan, eskubide pasiboen eta interes partikularragatik borondatezko eszedentzian.

5.– Eszedentzian egoteko gehieneko epea amaituta, langileak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu beharko du hurrengo 30 eguneko epearen barruan. Seme-alabak zaintzeko eszedentziaren epea bukatu baino lehen, lanean hasteko eskaria egiten ez bada, langilea, administrazioaren kabuz, interes partikularragatik borondatezko eszedentzian deklaratu dute, horretarako beharrezko baldintzak betetzen baditu.

6.– Atal honetan adopzioari buruz azaldutakoak balioa izango du etxean adingabeak hartuz gero, egoera horrek irauten duen bitartean.

72. artikulua.– Izendapen libreko postuak Osakidetzan.

Osakidetzan lanpostuaren jabe diren langile finkoak entean bertan izendapen libreko postu bat betetzeko izendatuak baldin badira, bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute.

Egoera horretara pasatzea interesatuak berariaz eskatuta egingo da.

73. artikulua.– Baimen berezia seme-alabak zaindu behar dituen bitarteko langileentzat.

1.– El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del/la peticionario/a de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor.

Cada sucesivo hijo o hija dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2.– También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, el personal fijo para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3.– El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4.– El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.

5.– Concluido el plazo máximo de permanencia en el mismo, el personal deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo máximo de 30 días. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos o hijas no solicita el reintegro al servicio activo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre y cuando reúna los requisitos para ello.

6.– A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

Artículo 72.– Libre designación en Osakidetza.

El personal fijo con plaza en propiedad en Osakidetza-Servicio vasco de salud, que sea designado para ocupar puesto de libre designación dentro del Ente Público, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El pase a esta situación se declarará a petición expresa del interesado/a.

Artículo 73.– Autorización especial para el cuidado de hijos o hijas para el personal interino.

Baimendutako egiturazko efektiboak betetzeko birtarteko estatutario edo funtzionarioek, eta, halaber, lanpostu funtzionala erreserbatzeko eskubidea duen pertsonala ordezkatzeko duten langileek eskubidea izango dute beren seme-alabak zaintzeko, bai bereak bai adoptatuak direnean. Bi gurasoek lan egiten dutenean bartekek bakarrik izango du eskubide hori.

Baimena jaiotza edo adoptatzeko erabaki judiziala izan denetik edozein momentutan eska daiteke, gehiezin hiru urterako, haurra jaio denetik edo erabaki judiziala eman denetik. Eskatutako epearen barruan lan kontratua bukatuko balitz, baimen hori ere bukatutzat emango litzateke.

Baimen hori ematen zaion langileari bere izendapenaren araberrako lanpostua gordeko zaio.

74. artikulua.— Aldi baterako barne-sustapena.

Plantillako langile finkoaren sustapen profesionala eta mugikortasuna ahalbidetzeko asmoz, Aldi Baterako Barne-sustapeneko sistema bat eratuko da, bai bere zerbitzu-erakundeetan, bai Osakidetza gainontzeko erakundeetan garapen profesionala bultzatzeko.

Zerbitzu-erakundearen barruan egiten diren aldi baterako barne-sustapeneko araudia erakundeetan bertan harturiko barruko mugikortasunaren gaineko akordioaren araberrako egingo da.

Giza Baliabideetako Zuzendaritzaren Jarraibidearen bitartez, zerbitzu-erakundeetako aldi baterako barne-sustapeneko prozedura arautuko da, eta baremoa honako irizpideei jarraiki egingo da:

- a) Azken enplegu publikoko eskaintza oposizioaldia.
- b) Esperientzia profesionala.
- c) Euskara.

Aldi bateko barne-sustapeneko prozesu guztietan euskararen ezagutzari eman beharreko balorazioa 67/2003 Dekretuak (martxoaren 18koa, euskararen erabilera Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan normalizatzeko denak) ezarritakoaren araberrako egingo da.

75. artikulua.— Kategoria beheagoko edo goragoko egitekoak betetzea.

Hori ematen da plantillako plaza finkoa izanda, premiazko edo larritasuneko aparteko arrazoiengatik zuzendaritzak aginduta, zerbitzu-erakunde edo udalerri bereko beste lanpostu bat betetzen denean.

Egoera horretan:

El personal estatutario o funcionario con nombramiento de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, así como el personal designado para la cobertura de sustituciones del personal fijo con derecho a reserva del puesto funcional, tendrá derecho a una autorización especial para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

La autorización podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, sin perjuicio de que dicha situación pueda finalizar con anterioridad como consecuencia de la extinción de su relación de empleo.

Al personal al que se reconozca esta autorización se le reservará el puesto de trabajo conforme a la naturaleza de su nombramiento.

Artículo 74.— Promoción interna temporal.

Al objeto de facilitar la promoción profesional y la movilidad del personal fijo en plantilla, se articulará un sistema de Promoción Interna Temporal que permita el desarrollo profesional de este personal tanto en su propia organización de servicios como en el resto de Osakidetza.

La regulación de la promoción interna temporal en la propia organización se realizará conforme a los Acuerdos de Movilidad interna adoptados en el seno de cada organización.

Mediante Instrucción de la Dirección de Recursos Humanos se regulará el procedimiento de Promoción Interna entre Organizaciones de servicios, conforme a un baremo basado en los siguientes criterios:

- Fase de oposición de la última Oferta Pública de Empleo.
- Experiencia profesional.
- Euskera.

La valoración del conocimiento de euskera en todos los procesos de Promoción Interna Temporal se realizará conforme a lo previsto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del uso de euskera.

Artículo 75.— Desempeño de funciones de inferior o superior categoría.

Se define como la situación del/la trabajador/a que ocupando plaza fija de plantilla, desempeñe las funciones de otro puesto de trabajo bien en su propia Organización de servicios o en otra de su mismo municipio, cuando sea designado/a por la Dirección correspondiente por razones especiales de necesidad o de urgencia.

En dicha situación:

– Jatorrizko lanpostuko eskubideak gordeko ditu eta egoera hori bukatzean, besterik gabe itzuli egingo da lanera.

– Antzinasunaren ondorioetarako, egindako zerbitzaldi hori kontatu egingo da jatorrizko kategoriaren barruan.

– Langileak egoera horretan hiru hilabete baino gehiago badihardu, eta horko betebeharrak kategoriatuagokoak badira, betetzen dituen eginbehar horiei dagokien ordainsaria jasoko du. Ordea, betebeharrak kategoriatu beheragokoak badira, jatorrizko lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du.

– Egoera honen iraupena ez da urtebete baino luzeago izango, nahiz eta arrazoitutako ebazpen baten bidez salbuespeneko luzapena egin daitekeen.

Aldez aurretik negoziatutako antolaketa-berregituraketako prozesua dela-eta, horren eragina jasotzen duten langileek beste kategoriatu bateko jardueretarako izenda daitezke. Hori gertatzen denean, langileek kategoriatu berriari dagokion soldata jasoko dute, baina jasotako ordainsaria txikiagoa bada, jatorrizko soldata ziurtatuko da.

76. artikulua.– Lan-harremana etetea libertatea kentzeagatik.

Libertatea kendutako langileak bere lanpostua gordezko eskubidea izango du epai kondentzailea eman bitartean; baina ez du soldatarik eskuratzeko eskubiderik izango.

VI. TITULUA

SINDIKATUETAN IZENA EMATEKO, LAN
SINDIKALA EGITEKO, ORDEZKATZEKO,
PARTE HARTZEKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO
KOLEKTIBORAKO
ESKUBIDEEZ BALIATZEKO ERREGIMENA

77. artikulua.– Eskubide sindikalak.

Indarrean dauden legeei kalterik egin gabe, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sindikatuen eskubide eta jardunari buruz Akordio-markoan ezarritakoaren kaltetan joan gabe, Osakidetza-eremu-ko eskubide sindikalak ondoko bi puntu hauekin osatuko dira:

1.– Akordio hau sinatu duten sindikatuei lokala eskainiko die Osakidetza-eremu-ko langile baino handiago-ko plantilla daukan zentro bakoitzean.

2.– Eskubide sindikalei buruzko beste edozein eskari Akordio honekin batera sortutako Bitariko Batzordean aztertuko da.

a) Conservará los derechos de su puesto de trabajo originario y su reintegro automático al terminar la situación.

b) Computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad dentro de la categoría originaria de procedencia.

c) Cuando el/la designado/a para dicha situación preste servicios por una duración superior a tres meses, y sean funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones de la función desempeñada. Si las funciones fueran de inferior categoría mantendrá las retribuciones del puesto de procedencia.

– La duración de esta situación será de un año, sin perjuicio de que pueda ser excepcionalmente prorrogada, mediante resolución motivada.

Como consecuencia de procesos de reestructuración organizativa que deberán ser previamente negociados, el personal podrá ser designado para el desempeño de funciones correspondientes a otras categorías, en cuyo caso percibirá las retribuciones inherentes a las nuevas funciones asignadas, salvo que éstas sean inferiores a las percibidas, en cuyo caso se le garantizarán las de la categoría de origen.

Artículo 76.– Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad.

El personal en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sin derecho a retribución, hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

TÍTULO VI

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE
SINDICACIÓN,
ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN,
PARTICIPACIÓN,
REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 77.– Derechos Sindicales.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal existente y de lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los derechos sindicales en el ámbito de Osakidetza-Servicio vasco de salud se complementarán con los siguientes apartados:

1.– Osakidetza-Servicio vasco de salud dotará de un local apropiado para su uso de las Secciones Sindicales de las Centrales firmantes del presente Acuerdo en cada uno de los centros de trabajo con un número de plantilla superior a 250 trabajadores/as.

2.– El tratamiento de cualesquiera otras peticiones formuladas en materia de Derechos Sindicales será competencia de la Comisión Paritaria creada en el presente Acuerdo.

VII. TITULUA

OSAKIDETZA/EUSKAL OSASUN-ZERBITZUKO
LANGILERIAREN SEGURTASUNA ETA OSASUNA**78. artikulua.**— Eskubideak eta betebeharrak.

1.— Akordio honen aplikazio-eremuko langileriak eskubidea du bere segurtasuna eta osasuna eragingarritasunez babestua izateko.

Eskubide horrek berarekin dakar Osakidetza/Euskal Osasun Zerbitzuak babes hori emateko betebeharra izatea.

2.— Lanean segurtasuna eta osasuna babestua izateko eskubideak berarekin dakartza informazio-eskubidea, kontsultakoa, prebentzioaren gaineko prestakuntzakoa, osasunaren egoera zaintzekoa eta lan-jardueragelditzekoa arrisku larri eta berehalako baten aurrean.

3.— Langile bakoitzak zaindu egin behar du, bere ahalmenaren eta jasotako prestakuntza eta jarraibideen arabera eta kasuan-kasuan hartu diren prebentziozko neurriak aplikatuz, bai bere segurtasuna eta osasuna bai lan-jardueragatik arazoak eduki ditzaketenean beste pertsona, haien ekintzek eta hutsek horretara eramanez gero.

79. artikulua.— Kontsulta eta partaidetza.

Sindikatuarekin kontsultatu ondoren, Osakidetzak prebentzioko zerbitzua eratuko du, lan-arriskuak prebentzeko betebeharrari erantzutearren.

80. artikulua.— Prebentzioko ordezkariak.

Sanitateko Mahai Sektorialean hartutako Akordioan ezarritakoari jarraituko zaio prebentzioko ordezkariak izendatzeko.

Prebentzioko ordezkarien funtzioei dagokienez, azaroaren 8ko Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzko 31/1995 Legeak ematen dituen bermeak izango dituzte. Hori horrela, lanean emandako denboratzat joko da Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko bilkuretan emandakoa, eta, halaber, bai dagokien erakundeko zuzendaritzak arriskuak prebenitzea gai dela deitutako bilkuretakoa bai aipatu legeak aurreikusten dituen bisitetakoa (36. artikuluko 2. paragrafoa, a), c) eta e) idatzaztiak).

Legearen arabera izendatutako prebentzioko ordezkariak hilean 7 orduko kreditua izango dute ordezkari-lanetan jarduteko.

Era berean, ordezkariak ordu-kreditua emango zaie, Osakidetzan sindikatu bakoitzak bere ordezkari-mailaren arabera duen ordu-kreditu osoaren barruan nolahi ere.

TÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DE
OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD**Artículo 78.**— Derechos y obligaciones.

1.— El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Este derecho presupone la existencia del deber que Osakidetza-Servicio vasco de salud ha adquirido al objeto de conseguir la protección citada.

2.— El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

3.— Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

Artículo 79.— Consulta y participación.

Osakidetza-Servicio vasco de salud constituirá un servicio de prevención, previa consulta con las organizaciones sindicales, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales.

Artículo 80.— Delegados/as de prevención.

En materia de designación de los/as delegados/as de prevención se estará a lo dispuesto en el acuerdo adoptado en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

A efectos del ejercicio de sus funciones, los/as delegados/as de prevención tendrán las garantías que les reconoce la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, será considerado como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la Organización correspondiente en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y e) del número 2 del artículo 36 de la citada disposición legal.

Los/as delegados/as de prevención legalmente designados/as tendrán asignado un crédito de 7 horas al mes para ejercer su actividad representativa.

Asimismo, se posibilita la cesión de crédito horario a favor de dichos delegados/as dentro del crédito horario global de representación sindical que corresponde a cada una de las centrales sindicales en el ámbito del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Zernahi gisaz, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eta garatzeko ematen diren arauak ezarritakoa aplikagarri izango da, eta, bereziki, prebentzioko ordezkarien eskumen eta ahalmenei dagokienez.

81. artikulua.— Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak.

Lan-segurtasun eta osasuneko batzordeak eratuko dira, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 38. eta 39. artikuluetan araututako zehaztapenei jarraiki; hortaz, legeak aitortzen dizkien eskumen eta ahalak izango dituzte.

82. artikulua.— Lan Arriskuak Prebenitzeko Batzorde Korporatiboa.

Lan arriskuei buruz informatu eta kontsultatzeko batzordea eratuko da, sindikatuen parte hartzeko eztabaidagune gisa, lan arriskuak prebenitu zein pertsonak kudeatzearen inguruan jarduerak eta gomendioak formulatzeko.

Batzorde hau urtean bitan bilduko da bere funtzioak burutzeko, nagusiki informatu eta aholkatzea direnak.

83. artikulua.— Azterketa medikoak.

Osakidetzako langileei aldian aldiko azterketa medikoak egingo zaizkie, eta horretarako ondoko paragrafoetan ezarritakoari jarraituko zaie:

1.— Aurretiko azterketa, edo sarrerakoa, eta eszedentzia ondorengo sarrerakoa: nahitaezkoa izango da Osakidetzako langileak lehenengo aldiz erakundean sartzean eta eszedentzia baten ondoren berriro sartzean egingo da.

2.— Arriskuaren araberako aldian aldiko azterketa espezifikoa: Langileei betetzen duten lanpostuaren berezko arriskuen arabera egingo zaie, horretarako legedi aplikagarriak ezartzen duen maiztasunarekin.

Orobat, azterketa eskatzen duten langile guztiei ere egingo zaie.

Osasun-zaintza borondatezkoa izango da, salbu eta legezko araudi aplikagarriak aurreikusitako kasuetan. Betiere errespetatu egingo dira zein pribatutasunaren eta pertsona-duintasunaren eskubidea zein pertsonen osasun-egoeraren gaineko isilpekotasuna.

Osasun-zaintzarako proben emaitzak ukitutako pertsonen jakinaraziko zaizkie. Azterketen ondorioak Osakidetza/Euskal Osasun Zerbitzuko arduradunei helaraziko zaizkie, prebentzioan dituzten funtzioak egokiro bete ditzaten.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, y específicamente en cuanto respecta a las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

Artículo 81.— Comités de Seguridad y Salud.

Los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, constituidos conforme a las especificaciones que se regulan en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán las competencias y facultades que dicha disposición legal les atribuye.

Artículo 82.— Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Corporativa.

Se creará una Comisión de información y consulta en materia de riesgos laborales como foro de participación sindical para la formulación de acciones y recomendaciones a realizar, tanto en materia de Prevención de Riesgos como de Gestión de Personas.

Esta Comisión se reunirá dos veces al año al objeto del ejercicio de sus funciones, que fundamentalmente serán de información y asesoramiento.

Artículo 83.— Revisiones médicas.

Se procederá a realizar reconocimientos 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 y de reintegro de excedencias: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión o reintegro del personal al servicio de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

2.— Reconocimiento periódico específico en función del riesgo: se practicará a todo el personal, en función de los riesgos inherentes a su puesto, con la periodicidad que la legislación aplicable establezca al efecto.

Así mismo, se posibilitará un reconocimiento médico a todos los/as trabajadores/as que lo soliciten.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos previstos en la normativa legal aplicable. Se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los resultados de las pruebas encaminadas a la vigilancia de la salud serán comunicados al personal afectado. Las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados, serán transmitidas a los responsables de Osakidetza-Servicio vasco de salud, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

VIII. TITULUA

GUARDIA MEDIKO FAKULTATIBOAK EGITETIK
SALBUESTEKO ERREGIMENA

84. artikulua.– Fakultatiboak adinagatik guardiez salbuestea.

1.– Aplikazio-eremua.

Arau hauek Atentzio Espezializatuko 55tik gorako adina duten fakultatiboei aplikatuko zaizkie, baldin gaur egun lanpostuko guardiak egiten badituzte edo akordioa sinatu baino gehienez ere hiru urte lehenago egitetik jareginak badira.

2.– 55 urtetik gorako fakultatiboek lanpostuko guardiak egiteari uko egitea:

Atentzio espezializatuko 55 urtetik gorako fakultatiboek guardiak egitetik adinagatik salbuesteko eskatu dezakete. Hori horrela izanik, aukeratu beharko dute edo osagarritzko jarduerarik ez egitea eta, ondorioz, kontzeptu horren arabera ordainsariak ez kobratzea, edo etengabeko atentzioko moduluak egitea.

3.– Uko egiteko eskabideak:

3.1.– Interesdunek idatziz eskatu beharko dute adinagatik salbuespena. Aurreko paragrafoan aipatutako moduluak egin nahi izatekotan, aukera hori jasota utzi beharko da eskabidean.

3.2.– Eskabideak ospitaleko gerenteari zuzenduko zaizkio salbuespenari hasiera eman nahi dioten urteko azken hiru hilekoan. Era berean, eskabidea epe berean aurkez dezakete, 55 urte beteta izan ez arren, hurrengo urtean beteko dituztenak.

3.3.– Gerentziak gehienez hiru hilabete izango ditu aurkeztutako salbuespen-eskabideak ebazteko, eskabidea aurkezten den egunetik hasita.

3.4.– Ezesteko ebazpena ematen badu, Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzara bidaliko du, txostena egin eta Bitariko Batzordera eraman dezan. Gerentziak, txostenak eskueran dituela, kasuari dagokion ebazpena emango du, eta ezesteko denean, ebazpen arrazoitua izango da.

3.5.– Etengabeko atentzioko moduluak aukeratu gero, fakultatiboak gutxienez urtebete jardun beharko du horrelako zerbitzuetan.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DE EXENCIÓN DE GUARDIAS MÉDICAS
FACULTATIVAS

Artículo 84.– Exención de guardias médicas facultativas por razón de edad.

1.– Ámbito de aplicación.

La presente regulación será de aplicación a los/as Facultativos de Atención Especializada de Osakidetza-Servicio vasco de salud, mayores de cincuenta y cinco años, que actualmente estén realizando guardias de presencia física, o que hayan sido eximidos de su realización en un período no superior a dos años.

2.– Renuncia a la realización de guardias médicas por parte de los/as facultativos mayores de 55 años:

Los/as facultativos de Atención Especializada de Osakidetza-Servicio vasco de salud mayores de 55 años que actualmente estén realizando guardias podrán solicitar la exención de realizar guardias médicas por razón de edad, bien sin necesidad de realizar una actividad complementaria y dejando de percibir las retribuciones por este concepto, bien optando por la realización de módulos de atención continuada.

3.– Solicitudes de renuncia:

3.1.– Los/as facultativos incluidos en el ámbito de este Acuerdo deberán solicitar por escrito, la exención de realizar guardias médicas por razón de edad. En el supuesto de que se desee optar por la realización de los módulos previstos en el apartado anterior, se deberá en su caso, hacer constar la solicitud de participación voluntaria en los módulos de atención continuada en los términos descritos.

3.2.– Los escritos de solicitud se dirigirán a la Dirección Gerencia del hospital durante el último trimestre del año en el que deseen acogerse a esta exención. Asimismo, podrán presentarla en este plazo los/as facultativos que no teniendo aún 55 años fueran a cumplirlos en el año siguiente.

3.3.– La Dirección-Gerencia resolverá la solicitud de autorización de exención de guardias médicas a los/as facultativos que así lo soliciten en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

3.4.– En el caso de que dicha solicitud sea denegada, será remitida a la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización central de Osakidetza-Servicio vasco de salud, para su informe y traslado a la Comisión Paritaria. La Dirección-Gerencia correspondiente, con los informes anteriormente citados, dictará la oportuna resolución, que deberá ser motivada en el caso de que sea denegatoria.

3.5.– La opción por la prestación de servicios en módulos de atención continuada vinculará al/la facultativo durante un periodo mínimo de un año.

3.6.– Behin bakarrik onartuko da salbuespena lortutako fakultatiboak guardiak egitera itzultzea. Orduan, itzultzea eskatu duenak guardietan urtebete guxtienez jarduteko konpromisoa hartu beharko du. Dena dela, asistentzia-beharren eta eskueran dauden giza baliabideen argitan aztertuko da eskabidea.

Urtebete igaro ondoren, fakultatiboak salbuespenegoerara behin betiko itzultzeko aukera izango du eta, horrela, ez du aurrerantzean uko egiteko modurik izango.

85. artikulua.– Asistentzia-jarduerari loturiko etengabeko atentzioko moduluak.

Ospitaleetako zuzendari gerenteek, zuzendaritza medikoak unitate eta zerbitzuen beharrak balioetsita eta bere proposamena egin ondoren, 4 orduko etengabeko atentzio moduluak hitzartuko ditu adinagatik guardiez salbuetsitako fakultatiboekin. Modulu horien eginkizuna asistentzia-jarduera arruntaren esparruan gauzatu da, eta hitzartzerakoan zuzendaritzak kontuan hartuko ditu hala unitateak edo zerbitzuak ordura arte izandako jarduera nola asistentziaren beharrak. Nolanahi ere, unitate hauek tratamendu berezia izango dute: zainketa intentsiboak, koroi-unitatea, jaioberrien unitatea, bizkortzeko unitatea, anestesia ondoren bizkortzeko unitatea (ABU), urgentziak eta hemodialisia.

Orokortasunez, fakultatiboek hileroko gutxienez hiru modulu egin ditzakete.

Alderdi bien artean akordiorik ez dagoenean, Osakidetza Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak hartuko du erabaki loteslea.

Adinagatik salbuetsitako fakultatiboek beren borondatez jardungo dute etengabeko atentzioko moduluetan, heuren hala eskaturik.

Fakultatiboek etengabeko atentzioko moduluak egi-teak ez die hurrengo eguneko lanaldia betetzeko beharretik jaregingo. Halaber, lanpostuko guardien orde zemandako zerbitzu hori ez da 26. artikuluan ezarritako urteko lanaldiaren barruan zenbatuko; hala ere, salbuespenetik eratorriko ordutegi osagarriak lanaldi arruntaren balioa izango du, legedi orokorrean ezarritako gehienezko lanaldiaren ondorioetarako.

Moduluetako jarduera urtero automatikoki berretsi-ko da, non eta fakultatiboak uko egin nahi diola gerentziari idatziz adierazten ez badio, beti ere urtearen azken hiru hilekoan.

3.6.– Por una única vez se posibilitará la reincorporación al turno de guardias por parte de aquellos/as facultativos que hubiesen optado anteriormente por el régimen de exención de las mismas. En estos supuestos, el/la facultativo que así lo solicite deberá comprometerse a prestar estos servicios de guardias por un período mínimo de un año. Su solicitud será analizada en función de las necesidades asistenciales y los recursos humanos existentes.

Transcurrido dicho período mínimo de un año, el/la facultativo podrá optar nuevamente por pasar definitivamente al régimen de exención de guardias médicas facultativas, sin posibilidad de renuncia posterior.

Artículo 85.– Módulos de atención continuada para actividad asistencial.

Los/as Directores-Gerentes de los Hospitales, a propuesta de la Dirección Médica, y previa valoración de las Unidades o Servicios, pactarán con los/las facultativos que resulten exentos de la realización de guardias por razón de la edad módulos de atención continuada de 4 horas de duración cuyo contenido deberá referirse a la actividad ordinaria asistencial, teniéndose en cuenta tanto la actividad previa que venía desarrollando cada Servicio o Unidad como las necesidades asistenciales. Serán en todo caso, objeto de un tratamiento específico las siguientes unidades: Cuidados intensivos, Coronaria, Neonatal, Reanimación, URPA, Urgencias y Hemodiálisis.

Con carácter general, los/as facultativos podrán realizar al menos tres módulos de actividad continuada al mes.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre ambas partes la cuestión se someterá a la decisión vinculante de la Dirección de Asistencia Sanitaria de la Organización Central de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La participación en los módulos de atención continuada será voluntaria por parte de los/as facultativos mayores de 55 años que renunciando a la realización de guardias así lo hubieran solicitado.

La realización de estos módulos de atención continuada no eximirá a los/as facultativos de realizar su actividad ordinaria al día siguiente. Asimismo su realización, en sustitución de la prestación de servicios en guardias de presencia física, no se computará dentro de la jornada anual establecida en el artículo 26, si bien dicho horario complementario derivado de la exención de guardias tendrá carácter de jornada ordinaria a los efectos previstos en los máximos establecidos en la legislación general.

La participación en esta actividad se entenderá renovada anualmente, de forma automática, salvo renuncia expresa del/la facultativo ante la Dirección Gerencia por escrito dentro del último trimestre del año en curso.

86. artikulua.– Akordioa egin baino gehienez ere 3 urte lehenago guardiak egiteki salbuetsi direnek etengabeko atentzioko moduluak egiteko eskabidea.

Akordioa indarrean hasi baino gehienez ere hiru urte lehenago guardiak egiteari utzi dioten fakultatiboek etengabeko atentzioko moduluak egiteko aurkezten dituzten eskariak Akordioaren Bitariko Batzordeak aztertuko ditu, alegia, Osakidetzako eta akordioa izenpetu duten sindikatuetakoa ordezkariek.

Kasu horretan eskabideari erantsi beharko zaizkio kasuan kasuko zerbitzu- erakundeko gerentziak emandako txostena eta Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak emandakoa.

Egoera horretan dauden langileek 3 hilabeteko epea dute, akordio hau indarrean hasten denetik hasita, eskabideak aurkezteko.

Nolanahi ere, 85. artikuluan ezarritako baldintzetan jardungo dute etengabeko atentzioko moduluetan.

Era berean, batzorde horrek aztertuko ditu Lehen Mailako Atentzioko guardien sistema eta titulu hone-tan jasotakoa moldatzeko aukera.

87. artikulua.– Ordainsariak.

Moduluon ordainsaria lanpostuko guardien 12 ordukoen baliokidea izango da, eta etengabeko atentzioko osagarria gehituko zaio.

88. artikulua.– Aplikazioa.

Asistentzia-zerbitzuen etengabeko atentzia emateko behar diren giza baliabideak egoteak baldintzatuko du, nolanahi ere den, VIII. titulu honetan ezarritakoa nola betetzen den.

IX. TITULUA

OSAKIDETZAKO PERTSONALAREN SOLDATEN ERREGIMENARI BURUZKOA

89. artikulua.– Akordioari lotutako pertsonalaren-tzako ordainketak.

1.– 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera bete-betean aplikatuko diren kategoriak eta beraiei dagozkien ordainketa-taulak Akordio honen I. eranskinean adierazten dira. Eranskin horretan ematen diren balio ekonomikoak zehaztu dira Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorraren 2005erako ordainsarien

Artículo 86.– Solicitud de realización de Módulos de Atención Continuada por parte de los/as facultativos que hubieran sido eximidos de su realización en un período no superior a 3 años.

La Comisión Mixta Paritaria del Acuerdo, compuesta por la representación de Osakidetza-Servicio vasco de salud y las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo, analizará aquellas solicitudes del personal facultativo que hubiera dejado de efectuar guardias con una anterioridad no superior a 3 años a la entrada en vigor de este Acuerdo y soliciten la realización de módulos de atención continuada.

En estos supuestos, todas las solicitudes deberán de ir acompañadas de un informe de la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, junto con un informe de la Dirección de Asistencia Sanitaria.

Las solicitudes por parte de este personal deberán presentarse en el plazo máximo de 3 meses a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

La participación de este personal en la realización de Módulos de Atención Continuada se realizará en todo caso con arreglo a las mismas condiciones establecidas en el artículo 85.

Así mismo, dicha Comisión analizará las peculiaridades del sistema de guardias en el ámbito de la Atención Primaria y la posible adecuación a los preceptos contenidos en este Título.

Artículo 87.– Percepciones económicas.

Estos módulos de actividad serán abonados por el importe equivalente a un módulo de 12 horas de guardia de presencia física y mediante el complemento de atención continuada.

Artículo 88.– Aplicación.

El desarrollo del contenido de lo dispuesto en el presente Título VIII resultará condicionado en cualquier caso a la existencia de los recursos humanos necesarios que garanticen la atención continuada que deben prestar las distintas unidades o servicios asistenciales.

TÍTULO IX

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD

Artículo 89.– Retribuciones para el personal sujeto al presente Acuerdo.

1.– En el anexo I del presente Acuerdo se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas, que serán de aplicación íntegra con efectos al 1 de enero de 2005 y cuyos valores económicos han sido fijados en aplicación del Preacuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad de

igoerei buruzko Aurreakordioa aplikatuz, 2005eko ur-tarrilaren 18an Gobernu Kontseiluaren Erabakiaren bi-dez berretsi dena.

2.- Soldaten taula hau aplikatzeko orduan, ezinbes-teko baldintza da Akordio honetan edo dagozkion atxi-kipenezko aktetan urte honetara begira zehaztutako lan-dialdia eta gainerako baldintzak betetzea.

3.- Titulu honetan aurreikusitako ordainketak Akordio honekin lotutako pertsonalaren lan-harrema-naren arabera eta EAEko Ordenamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen III. tituluaren III. ka-pituluan jasotakoari jarraiki aplikatuko dira.

90. artikulua.- Osagarri pertsonala.

2005erako osagarri pertsonalak %2,3 egingo du go-ra, mailaren edo kategoriaren aldaketatik datozen osa-garri pertsonaletan izan ezik.

Irailaren 19ko 201/1989 Dekretuan eta 1989ko irai-laren 19ko Aginduan ezarritako ordainsarien sistema indarrean sartu zirenetik osagarri pertsonala jasotzen duen lehen mailako atentzioko taldeko pertsonal me-dikoari handituko zaio osagarri horren balioa, aurreko paragrafoan adierazitako moduan.

Era berean, lehen mailako atentzioko taldeko pertson-al medikoak, 2000. urteko Akordioa aplikatuzetuk sor-tu zen enpleguaren ondorioz osasun txartel indibidua-lak birbanatzean ordainsarien balioa galdu bazuen, arra-zoi horrengatik onartuta duen osagarri pertsonala jaso-tzen jarraituko du, igoera lehenengo paragrafoan eza-rritakoa izango delarik.

Lehen mailako atentzioko taldeetako pertsonal me-dikoak, enplegua sortzeko prozesu berrien ondorioz osa-sun txartel indibidualak birbanatzean ordainsarien ba-lioa galtzen badu, osagarri pertsonala jasoko du, txar-telak birbanatu aurreko hilean jasotzen zuen zenbate-koaren aldean dagoen diferentzia balio duena.

Osagarri pertsonal gisa jasotzen den zenbateko osoa gutxituko da osasun txartel indibidualei atxikitzeaga-tiko ordainsariak igotzen direnean, igoera horren zen-bateko berean.

Osagarri pertsonal hauek bermatuko dute kasu ba-koitzean atxikitutako osasun txartel indibidualengati-ko ordainsarien zenbateko osoa. Horretarako, 1999ko abendukoa bigarren paragrafoan adieztatukoari dagokio eta hirugarren eta laugarren paragrafoetan adierazita-koari txartelak birbanatu aurreko hilekoa.

Euskadi sobre los incrementos retributivos para el año 2005, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 18 de enero de 2005.

2.- La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada anual determinada y demás condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

3.- Las retribuciones previstas en el presente Título se aplicarán en función de la relación de empleo del personal sujeto al presente Acuerdo y conforme a lo establecido en el Capítulo III del Título III de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

Artículo 90.- Complemento Personal.

El Complemento Personal se incrementará para 2005 en un 2,3%, a excepción de aquellos complementos personales que se deriven de cambio de nivel o de categoría.

Al personal médico de Equipo de Atención Primaria que viniera percibiendo Complemento Personal generado como consecuencia de la entrada en vigor del sistema retributivo establecido en el Decreto 201/1989, de 19 de septiembre y en la Orden de 19 de septiembre de 1989, se le revalorizará dicho complemento en el incremento señalado en el párrafo anterior.

Así mismo, el personal médico de Equipo de Atención Primaria, que por aplicación de la creación de empleo derivada del Acuerdo del año 2000 vio minoradas sus retribuciones como consecuencia de la redistribución de Tarjetas Individuales Sanitarias, seguirá percibiendo en su caso el complemento personal que por tal motivo tuviera reconocido, con el incremento fijado en el párrafo primero de este artículo.

El personal médico de los Equipos de Atención Primaria que, como consecuencia nuevos procesos de creación de empleo, pueda ver minoradas sus retribuciones por una redistribución de Tarjetas Individuales Sanitarias, percibirá un complemento personal en garantía de retribuciones equivalente a la diferencia respecto del importe que viniera percibiendo en el mes inmediatamente anterior a la redistribución.

El importe total percibido en concepto de complemento personal será minorado cuando se produzca un incremento de las retribuciones por adscripción de Tarjetas Individuales Sanitarias, en el mismo importe de dicho incremento.

Estos complementos personales vendrán a garantizar la retribución total por Tarjetas Individuales Sanitarias adscritas considerada en cada caso, siendo la correspondiente al mes de diciembre de 1999 respecto del complemento señalado en el párrafo dos, y por lo que respecta a los complementos referidos en los párrafos tres y cuatro la del mes inmediatamente anterior a la redistribución de Tarjetas.

Nolanai ere, Osakidetzak jarraituko du baliabideak modu eraginkorren esleitzeko prozesuekin, Ente Publikoan fakultatiboek batez beste 1.800 OTI (Osasun Txartel Indibidualak) lortzera bideratutako irizpidea aplikatuz.

Kasu bakoitzean ateratzen den osagarri pertsonalaren zenbatekoa 12 hilerokoetan banatu eta ordainduko da.

Atal honetan araututako osagarriak adierazi bezala iraungo du, era pertsonalean beti ere, interesatua osagarria sortu duen lanpostuan dagoen bitartean.

91. artikulua.— Antzinasuna.

Hiru urtean zehar benetan egindako zerbitzuagatik, titulazio-talde bakoitzari ordainduko zaion eta Erakunde osoarentzako den zenbateko berdin eta finkoan datza antzinasuna. Honako talde eta zenbateko hauek hartuko dira kontuan:

A taldea: Doktoradutzari, Lizentziaturari, Ingeniaritzari, Arkitekturari edo baliokideei dagozkien tituluak.

B taldea: Ingeniari Teknikoari, Unibertsitateko Diplomadunari, Arkitekto Teknikoari, Lanbide Hezkuntzari (3. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

C taldea: Goi Mailako Batxilergori, Lanbide Hezkuntzari (2. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

D taldea: Eskola Graduatuari, Lanbide Hezkuntzari (1. gradua) edo baliokideei dagozkien tituluak.

E taldea: Eskola Agiria.

Osakidetzako zerbitzu-erakundeko zuzendaritzak egingo du horien onarpena, eta langileen erregistroan inskribatuta geldituko da.

Onarpenaren gai izan diren hirurtekoen ordainketa eskubidea lortu zeneko hurrengo hileko nominan egingo da.

Hirurtekoen dagokien ordainketa jaso ahal izateko, beharrezkoa izango da plantillako langile finkoa izatea.

II. eranskinean azaltzen direnak izango dira antzinasuna dela-eta egingo diren ordainketen zenbatekoak.

Akordioan jasotzen diren hirurtekoak baino gorago balioko duten hirurteko guztiek beren balioei eutsiko diete, beren balioko Akordioan jasotzen den hirurtekoaren zenbatekoaren hainbatekoa izan arte.

92. artikulua.— Administrazio Publikoan egindako zerbitzuen onartzea.

Administrazio Publikoan eta bere Erakunde Autonomoetan, nahiz Administrazio Zentralean, nahiz Autonomia Erkideetako Administrazioan egindako zerbitzu guztiak onartzen zaizkie Osakidetzako langileei, edozein delarik ere beren maila juridikoaren,

En todo caso, Osakidetza-Servicio vasco de salud continuará con los procesos de asignación efectiva de recursos, bajo un criterio orientado a conseguir un objetivo de 1.800 TIS's de media por facultativo/a en el conjunto del Ente Público.

La cuantía anual del Complemento Personal en su caso resultante se distribuirá para su abono en 12 mensualidades.

El complemento regulado en el presente artículo se mantendrá en los términos expresados, a título personal, mientras el/la interesado/a permanezca en el puesto de trabajo que haya dado origen al mismo.

Artículo 91.— Antigüedad.

Consistente en una cantidad igual y fija para todo el Ente Público, devengada por la prestación de tres años de servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación y en las cuantías y grupos que a continuación se indican.

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller Superior, 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.

Su reconocimiento será realizado por la Dirección de Recursos Humanos de las diferentes Organizaciones de servicios de Osakidetza-Servicio vasco de salud, y será inscrito en el registro de personal.

Los trienios reconocidos serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Será condición necesaria para la percepción del complemento de antigüedad ostentar la cualidad de personal fijo de plantilla.

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los que figuran en el anexo II.

Los trienios de valor superior a los contemplados en el Acuerdo mantendrán sus cuantías hasta que su valor coincida con el valor de los trienios establecidos en el Acuerdo.

Artículo 92.— Reconocimiento de servicios prestados a la Administración Pública.

Se reconoce al personal al servicio de Osakidetza-Servicio vasco de salud, con independencia de su relación jurídica, administrativa, estatutaria o laboral, la totalidad de los servicios prestados en la Administración Pública y sus Organismos Autónomos, bien sea en la

administratiboaren, estatutarioaren edo lanekoaren egoera.

Lehen egindako zerbitzuak onartuko zaizkie plantillako lanpostu finkoaren jabeei, interesatuak hala eskatzen badu. Beharrezkoa izango da egindako zerbitzuak eta bertan sartutako urteak, hileak eta egunak jaso eta egiaztatzea. Horretarako, lana egin deneko zerbitzu-erakundeetako zuzendarien ziurtagiri bidez justifikatu beharko dira guztiak.

Aurreko paragrafoan sartzen diren langileek egindako zerbitzutzat hartuko dira Administrazio Publikoaren hainbat mailatan egindakoak, hau da, enpleguko funtzionario gisa, baldintza bereko estatutario moduan edo administrazio edo lan-mailako kontratu-erregimenean betetakoak, betiere, Administrazio Publikoarekin formalizatu badira.

Ordainketarik gabeko praktiken kontratuak kanpo uzten dira espreski.

Hirurtekoen ordainketa datozen lekuko kideei edo kategoriei legozkiekeen balioa aplikatuz egingo da, eta horri aplikagarri zaizkion legeen arabera eta bata bestearen ondoren egin diren zerbitzuen hurrenkera kronologikoari jarraituz.

Euskal Administrazio Publikoa arautzen duen prozeduraz egingo da onarpena, eta, aldi baterako, uztailaren 25eko 1461/1982 Errege Dekretuan jasotzen den prozedura baliatuz.

93. artikulua.– Ezohiko eta oportetako ordainketak.

a) Aparteko pagak.

Akordio honek hartzen dituen langileek aparteko soldata bi jasoko dituzte urtean, bere harreman juridikoari aplikatu dakiokeen araudiaren arabera.

Ekaineko eta abenduko ohiko ordain-txarteletan sartuko da horien ordainketa, eta seihileko bakoitzean langileak egindako orduen heinekoa izango da zenbatekoa.

b) Oportetako paga.

Oportetako pagak I. Eranskinetako ordainsari-tauleko hileroko baten balioa izango du, ondoren zehaztuko diren kontzeptuek osatzen dutena eta aurreko 6 hilaren prorrateoarekin kalkulatu.

- Antzinasuna-Hirurtekoak.
- Etengabeko atentzioko osagarria / Guardiak.
- Gaueko lanaldiगतिको osagarria.
- Igande eta jaiegunetako lanaldiगतिको osagarria.
- Ospitalizazioko osagarria.
- Pertsonal fakultatiboaren eskusibitateगतिको be-rariazko osagarria.
- Lanaldi zatituko osagarria.

Administración Central o en la Administración de las Comunidades Autónomas.

El reconocimiento de los servicios previos, se realizará para personal que ocupe en propiedad plaza fija de plantilla y a solicitud del interesado/a. Será necesaria la previa acreditación de los servicios prestados, que deberán ser justificados mediante certificación expedida por los/as Directores/as de Recursos Humanos de las Organizaciones de servicios donde se haya prestado servicios, haciendo constar los años, meses y días de los mismos.

Se considerarán servicios efectivos del personal incluido en el párrafo anterior, a aquéllos prestados en las distintas esferas de la Administración Pública, tanto en calidad de funcionario/a de empleo, estatutario/a de la misma condición, así como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, siempre que se hayan formalizado con la Administración Pública.

Están excluidos expresamente los contratos de prácticas sin percibo de retribuciones.

El devengo de los trienios se efectuará aplicando a los mismos el valor que les correspondan en los cuerpos o categorías de procedencia, según la legislación aplicable y siguiendo el orden cronológico de la prestación de los servicios sucesivos.

El reconocimiento se hará con el procedimiento que regule en cada momento la Administración Pública Vasca y transitoriamente con el recogido en el Real Decreto 1461/1982, de 25 de julio.

Artículo 93.– Pagas extraordinarias y de vacaciones.

a) Pagas extraordinarias.

El personal sujeto al presente Acuerdo percibirá dos pagas extraordinarias anuales, en función de la normativa aplicable conforme a su relación jurídica.

La efectividad de las mismas será incluida en los recibos normales de haberes de los meses de junio y diciembre, siendo la cuantía proporcional al tiempo de permanencia del/la trabajador/a en cada semestre natural.

b) Paga de vacaciones.

La paga de vacaciones será equivalente a una mensualidad de la tabla retributiva del anexo I, integrada además, por los conceptos que a continuación se señalan, calculados con el prorrateo de los 6 meses anteriores.

- Antigüedad-Trienios.
- El complemento de atención continuada/Guardias.
- El complemento de nocturnidad.
- El complemento de trabajo en domingos y festivos.
- El complemento de hospitalización.
- El complemento específico de exclusividad del personal facultativo.
- El complemento de jornada partida.

- Txandakako lanaldiगतिको osagarria.
- Osagarri pertsonala, horretarako ezarritako arauen arabera.
- Familia-laguntza, indarreko legediaren arabera.
- Lokalizazioko osagarria.

94. artikulua.– Orokortasunez jasotako soldata-osagarria.

Akordio honekin loturiko langile estatutario eta funtzionarioek orokortasunezko soldata-osagarria jasoko dute, kategoriगतिक dagokion ordainketaren eta bere harreman juridikoari dagozkion ordainketa-sistemen aplikazioan onarturik izan ditzaketen arteko aldeगतिक.

Osagarri hau, Lehen Mailako Atentzioko Taldeko pertsonal fakultatiboan kasuan, produktibitate osagarriari egokituko zaio, bere ordainketa-egitura barneko diru-osagaiari dagokionez, eta LMTrako OTI koefizienteak kalkulatzeko ondoko formulari jarraiki:

Medikuntza Orokorra:

$$\text{OTI} < 65 \text{ urte} = \frac{\text{Mediku Adjuntuaren OJSO}}{2.100 \text{ (OTI kupo handienaren kop.)}}$$

$$\text{OTI} > 65 \text{ urte} = \text{OTI} < 65 \text{ urte} \times 2$$

Pediatría:

$$\text{OTI} > 7 \text{ urte} = \text{OTI} < 65 \text{ urte} \text{ Medikuntza Orokorrean}$$

$$\text{OTI} 1-7 \text{ urte} = \text{iragan urteko} \text{ Pediatriako OTI} \times \text{Medikuntza Orokorreko OTIren batez besteko gehitzea}$$

$$\text{OTI} < 1 \text{ urte} = \text{iragan urteko} \text{ Pediatriako OTI} \times \text{Medikuntza Orokorreko OTIren batez besteko gehitzea}$$

95. artikulua.– Lanaldi zatitua.

Ohikotasunez lanaldi zatituan jardungo duten langileek eurek duten kategoriगतिक dagozkien ordainketen %10eko osagarria eta, horrela badagokie, eksklusibitateko osagarri espezifikoaren zenbatekoa kobratuko dute, hamabi hilerokotan banaturik.

Osakidetzako langileei dagokien zerbitzu-erakunde-ko zuzendariak hala onarturik, salbuespenez eta aldi baterako lanaldi zatituan jardungo duten langileek osagarria balio/eguneko kobratuko dute. Osagarri hori honelaxe kalkulatu da: kategoriगतिक dagozkien ordainketariko %10 zati urteko egunak, 116 egun kendurik; egunok, izan ere, asteko atsedeen-egunak, jaiegunak eta oporraldiei dagozkien egunak dira.

96. artikulua.– Ospitalizazioko osagarria.

Ospitalean lan egin eta ondoren aipatzen diren kategoriगतिक dauden langileek ospitalizazioko osagarri bat jasoko dute urteko: euren kategoriari dagozkion ordain-

- El complemento de turnicidad.
- El complemento personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.
- Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.
- El complemento de localización.

Artículo 94.– Complemento retributivo de carácter general.

El personal estatutario y funcionario sujeto al ámbito del presente Acuerdo percibirá un complemento retributivo de carácter general por la diferencia entre la retribución que por categoría le corresponda y las que tuviera reconocidas en aplicación de los sistemas retributivos correspondientes a su relación jurídica.

Para el personal facultativo de Equipos de Atención Primaria el presente complemento corresponderá al Complemento de Productividad en lo que se refiere a su componente capitativo conforme a su estructura retributiva, y de acuerdo a la siguiente fórmula de cálculo de los coeficientes TIS para EAP:

Medicina General:

$$\text{TIS} < 65 \text{ años} = \frac{\text{C.R.C.G. de Médico Adjunto}}{2.100 \text{ (n.º cupo máximo TIS)}}$$

$$\text{TIS} > 65 \text{ años} = \text{TIS} < 65 \text{ años} \times 2$$

Pediatría:

$$\text{TIS} > 7 \text{ años} = \text{TIS} < 65 \text{ años de Medicina General}$$

$$\text{TIS} 1 \text{ a } 7 \text{ años} = \text{TIS} \text{ Pediatria año anterior} \times \text{incremento medio TIS Medicina General}$$

$$\text{TIS} < 1 \text{ año} = \text{TIS} \text{ Pediatria año anterior} \times \text{incremento medio TIS Medicina General}$$

Artículo 95.– Jornada partida.

El personal que con carácter habitual preste sus servicios en régimen de jornada partida percibirá un complemento consistente en el 10% de las retribuciones que por categoría le corresponda, más la cuantía del Complemento Específico de Exclusividad en su caso, aborable en doce mensualidades.

El personal que, previa autorización de la Dirección de la Organización de servicios correspondiente, pase a prestar puntual y excepcionalmente sus servicios en régimen de jornada partida, percibirá este complemento en valor día, el cual se calculará dividiendo el 10% de las retribuciones que por categoría le corresponda entre el número de días anuales resultantes descontados 116 días, correspondientes a los descansos semanales, festivos y vacaciones.

Artículo 96.– Complemento de hospitalización.

El personal perteneciente a las categorías que a continuación se indican, que desempeñen sus funciones en Centros hospitalarios, percibirá un complemento anual

ketetariko %4koa izango da, eta hamabi hilabetean banaturik ordainduko zaie.

Kategoriak:

- Departamentuburua.
- Zerbitzu Medikoko burua.
- Atal Medikoko burua.
- Mediku adjuntua.
- Erizain adjuntua.
- Gainbegiralea.
- OLT/EUD.
- OLT/EUD espezialista.
- Emaginak.
- Fisioterapeutak.
- Terapeuta okupazionalak.
- Teknikari espezialistak.
- Erizaintzako laguntzaile espezialistak.
- Erizaintzako laguntzaileak.
- Autopsietako zeladorea.
- Zeladoreak eta laguntzaile sanitarioak, betiere, eta, kasu biotan, jarduera asistentzialarekin zuzenean lotutako zeladore-lanak betetzen badituzte.

Aipatutako kategorien kanpoko kontsultetako langileek osagarria kobratzeak zera dakar berekin: ospitaleetan lanean jarduteko prest egotea. Hortaz, osagarria kobratzea eta, jakina, borondate hori, langilearen esku gelditzen dira.

Ospitaleetan lan egiten duen pertsonalak, 2004ko abenduaren 31n osagarri hau onartuta ez bazeukan, aplikatzeko kronograma hau ezarri da:

2005. urtea: %2 ondorengo hauentzat: gizarte langileak; administrari/administrari laguntzaileak, harre-ra, larrialdi eta ospitalizazioko solairuetako ospitale zerbitzu-erakundeei atxikitako zerbitzu edo unitateetako erabiltzaileekin harremana daukatenak; garbitzaileak eta ospitaleko zerbitzu-erakundeei atxikitako psikiatriako monitorea.

2006. urtea: %2 gehiago goian aipatutako kategorientzat %4ra iritsi arte eta %2 A, B eta C taldeentzat, zerbitzuetako operarioentzat eta jasotzen ez zuten gainontzeko zeladoreentzat.

2007. urtea: %2 gehiago A, B eta C taldeentzat, zerbitzuetako operarioentzat eta gainontzeko zeladoreentzat %4ra iritsi arte eta %2 osagarri hau onartuta ez daukan gainontzeko pertsonalarentzat.

2008. urtea: %2 gehiago gainontzeko pertsonalarentzat, %4ra iritsi arte.

97. artikulua.– Berariazko osagarria pertsonal fakultatiboaren eskusibitateagatik.

2005. urteko berariazko osagarriari III-1. eranskinan aipatzen diren zenbatekoak dagozkio.

de hospitalización, consistente en un 4% de las retribuciones asignadas a su categoría, el cual se hará efectivo en doce mensualidades.

Categorías:

- Jefe de Departamento.
- Jefe de Servicio Médico.
- Jefe de Sección Médica.
- Médico Adjunto.
- Enfermera Adjunta.
- Supervisora.
- ATS/DUE Especialista.
- ATS/DUE.
- Matronas.
- Fisioterapeutas.
- Terapeutas Ocupacionales.
- Técnicos Especialistas.
- Auxiliares de Enfermería Especialista.
- Auxiliares de Enfermería.
- Celador de Autopsias.
- Celadores y personal Auxiliar Sanitario, siempre que en ambos supuestos realicen funciones de Celador directamente relacionadas con la actividad asistencial.

La percepción de este complemento por el personal de enfermería de Consultas Externas de las categorías señaladas conllevará su disponibilidad para la prestación de sus servicios en plantas de hospitalización. Su percepción, y por tanto, tal disponibilidad, tendrá carácter voluntario.

Para el personal que presta servicios en Centros hospitalarios y que a 31 de diciembre de 2004 no tenía reconocido este complemento, se establece el siguiente cronograma para su aplicación:

Año 2005: 2% para las categorías de Trabajador Social; Personal administrativo/Personal auxiliar administrativo con contacto con el/la usuario/a de los servicios o unidades adscritas a organizaciones sanitarias hospitalarias de admisión, urgencias y planta de hospitalización; Limpiadoras; y Monitores Psiquiátricos adscritos a Organizaciones de servicios sanitarios.

Año 2006: 2% adicional para las categorías anteriormente señaladas hasta llegar al 4%, y 2% para los Grupos A, B y C; Operarios de Servicios y Resto de Celadores que no lo venían percibiendo.

Año 2007: 2% adicional para los grupos A, B y C; Operarios de Servicios y Resto de Celadores, hasta llegar al 4%, y 2% para el Resto del Personal que no tiene reconocido este Complemento.

Año 2008: 2% adicional para el Resto de Personal, hasta llegar al 4%.

Artículo 97.– Complemento Específico de exclusividad del personal facultativo.

Los importes en concepto de Complemento Específico para 2005 son los especificados en el anexo III punto 1.

Kontzeptu honi dagozkion zenbatekoak Erradiofisiokoren lanpostuari ere aplikatuko zaizkio.

98. artikulua.– Txandakako lanaldiगतिको osagarria.

Txandaka lan egiten duten langileek III-3. eranskinean finkatzen den txandakako osagarria kobratuko dute.

Osagarri honek txandakako jardunean egin ohi diren lanak ordaintzen ditu.

Osagarriaren ordainketa 12 hilerokotan egingo da.

99. artikulua.– Igande eta jaiegunitako lanaldiegatikiko osagarria.

Igande eta jaiegunitan lan egin behar duten langileek III-4. eranskinean finkatzen den zenbatekoa jasoko dute. Ondorio hauetarako, 24 orduko aldia (3 txanda) hartuko da «Igande» edo «Jaiegunita»tzat, hau da, egun horrekin funtsean bat datorren denbora.

Abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko goizeko eta arratsaldeko txandetan egindako lanak ohiko balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Osagarri hau, nolana ere, 12 hilerokotan ordainduko da urtean zehar banaturik.

100. artikulua.– Gaueko lanaldiगतिको osagarria.

Langile sanitario eta ez-sanitarioei III-5. eranskinean zehazten diren zenbatekoen arabera ordainduko zaie betetako gau-orduengatik (guardia edo lokalizazio zerbitzuengatik izan ezik).

Gauekotzat 22:00etatik hurrengo eguneko 8:00ak arte sartutako orduak joko dira. Horrela, bada, 26. artikulua jasotzen duen indize zuzentzailearen aplikazioa eta osagarri honen ordainketa egingo dira, baldin eta lan-txandak 22:00 - 6:00 arteko orduren bat barru hartzen badu.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauetan egindako lanak ohiko balioaren bikoitzarekin ordainduko dira.

Plus hau, nolana ere, 12 hilerokotan ordainduko da urtean zehar banaturik.

101. artikulua.– Lehen Mailako Atentzioko Taldeen osagarria lekualdatzeagatik eta inguru sakabanatuetan jarduteagatik.

Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako medikuek eta OLT/EUDEk, euren lana dela eta egin beharreko lekualdatzeengatik gastuak berdintzeko, lekualdatzeagatik eta inguru sakabanatuetan jarduteagatik osagarria jasoko dute, III-6. eranskinean datorren zenbatekoan.

Osagarri hau, era berean, Lehen Mailako Atentzioko Taldeetako emaginei ere aplikatuko zaie, baldin eta etxeko atentzioko lanak egiten badituzte.

Los importes establecidos por este concepto serán igualmente de aplicación a los puestos de Radiofísico.

Artículo 98.– Complemento de Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el Complemento de Turnicidad fijado en el anexo III punto 3.

Este complemento retribuye la realización de distintos turnos de trabajo con carácter habitual.

Su abono se efectuará en 12 mensualidades.

Artículo 99.– Complemento de trabajo en domingos y festivos.

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el anexo III punto 4. A estos efectos se considerará «Domingo» o «Festivo» el período de 24 horas (3 turnos) coincidente básicamente con el día de que se trate.

Los servicios prestados los turnos de mañana y tarde en los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Complemento se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

Artículo 100.– Complemento de nocturnidad.

Las horas nocturnas realizadas por el personal sanitario y no sanitario (a excepción de las jornadas consideradas como guardias, o servicios de localización), se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el anexo III punto 5.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. A tal efecto, la aplicación del índice corrector contemplado en el artículo 26, así como el abono del presente complemento, se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Plus se abonará en todo caso en 12 pagas al año.

Artículo 101.– Complemento de desplazamiento de dispersión geográfica de los Equipos de Atención Primaria.

El personal médico y ATS/DUE de los Equipos de Atención Primaria percibirá como compensación de los gastos ocasionados por los desplazamientos que deba realizar por motivo de su trabajo, el complemento de desplazamiento de dispersión geográfica en las cuantías establecidas en el anexo III punto 6.

Asimismo, este complemento será de aplicación a las Matronas de los Equipos de Atención Primaria, siempre y cuando en el ejercicio de sus funciones realicen atención domiciliaria.

Koefizientea, A eta B balioak batu, eta ondoko era honetan lortzen da:

$$A \text{ BALIOA} = \frac{\text{Osasun Eskualdeko herrien kop.}}{\text{Eskualdeko medikuen kop. (Pediatriak barne)}}$$

B BALIOA = Herrietatik herri nagusira dagoen batez besteko aldea, bider ondoko zenbakiak:

0,3 (herri nagusiak 3.000 biz. baino gehiago badi-tu)

0,5 (herri nagusiak 3.000 biz. baino gutxiago badi-tu)

Biztanleria oso sakabanatuta badago, eta herri txikiak asko direnean, 100 biztanle baino gehiago dituzten herriak bakarrik hartuko dira kontuan.

Osagarri honek lau maila izango ditu:

1. M: herria duen eskualdea.
2. M: 2,2 baino koefiziente txikiagoa duena.
3. M: 2,2 baino koefiziente handiagoa edo berdina – 3 baino txikiagoa edo berdina.
4. M: 3 baino koefiziente handiagoa duena.

Osagarri hau 11 hilerokotank ordainduko da, eta betetan lan egiten diren egunen arabera.

102. artikulua.– Guardiak eskualde sanitarioetako nekazaritza-aldeetan.

2005erako guardien zenbatekoa III.2 eranskinean zehaztutakoak izango dira.

Era berean, guardia hauek egiten dituen pertsonalari bidai-gastuak ordainduko zaizkio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean zerbitzuak egiteagatik ordaintzen diren kalteordainei buruzko arau eta zenbatekoen arabera. Horretarako profesionalaren lantokitik atentzio sanitarioa eskatzen duen bezeroaren etxerainoko distantzia hartuko da kontuan.

103. artikulua.– Atsedendiengatik ordainketa-osagarrien konpentsazioa.

Langileek atsedenerako denbora gisa eska dezakete Akordioan jasotako osagarri aldagarriei dagokien ordainketaren konpentsazioa.

Horretarako, ordu/balioa kalkulatzeko erreferentzi formula gisa, ondokoa ezartzen da:

2005eko ordu balioa = 1. eranskineko taula-balioa + berariazko osagarria (hala behar izanez gero) zati 1.592 ordu.

Baimena, zerbitzuaren beharrak gordeta, zerbitzuerakundeko zuzendaritzari dagokio.

104. artikulua.– Lokalizazioko osagarria.

El coeficiente se calculará sumando los valores A y B, que se obtienen de la siguiente manera:

$$\text{VALOR A} = \frac{\text{N.º núcleos de la Zona de Salud}}{\text{N.º de facultativos de la Zona (incluye Pediatras)}}$$

VALOR B = Distancia media de los núcleos a la cabecera multiplicado por:

0,3 (si la cabecera tiene más de 3.000 habitantes)

0,5 (si la cabecera es menor de 3.000 habitantes)

A los efectos del cálculo del Valor B no se computará la propia cabecera. En zonas de gran dispersión y muchos núcleos pequeños sólo se valorarán las poblaciones mayores de 100 habitantes.

Este complemento tiene cuatro niveles:

G-1: zona con núcleo de población.

G-2: coeficiente menor de 2,2.

G-3: coeficiente mayor o igual a 2,2 - menor o igual a 3.

G-4: coeficiente mayor a 3.

Este complemento se abonará en once mensualidades y conforme a los días en los que efectivamente se presten servicios.

Artículo 102.– Guardias en las Zonas rurales de las Comarcas Sanitarias.

Para 2005 los importes de las guardias serán los que se fijan en el anexo III punto 2.

Asimismo, el personal que realice este tipo de guardias tendrá derecho al abono de los gastos de viaje conforme a la regulación e importes de aplicación en materia de indemnizaciones por razón de servicio en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, computándose la/s distancia/s desde el centro de trabajo del/la profesional hasta el/los domicilio/s del/los cliente/s que requieran la atención sanitaria que motive su desplazamiento.

Artículo 103.– Compensación de complementos retributivos por descansos.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar la compensación en tiempo de descanso de la retribución correspondiente a los complementos retributivos variables establecidos en este Acuerdo.

A estos efectos, se establece como fórmula de referencia para el cálculo del valor hora la siguiente:

Valor Hora 2005 = Valor tabla anexo I + complemento específico (en su caso) dividido entre 1.592 horas.

La autorización corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, salvaguardadas las necesidades de servicio.

Artículo 104.– Complemento de localización.

Zerbitzu-erakundeko beharrak direla-eta, eskatzen dizkioten zerbitzuak emateko, lokalizatuta egon behar duen pertsonal ez-sanitarioak III-7. eranskinean zehazten diren zenbatekoak jasoko ditu.

Osagarri honen bidez zerbitzu-erakundeak eskatzen dituen beharren atentzioa ordaintzen da; ondorioz, ordainketa jasotzen duen langilea lekuz alda dezake, eta aipatutako erakundera eraman.

Ordainketa 12 hilerokotan egingo da.

105. artikulua.– Ordainketa orokorrean sartu gabeko ordainketa-kontzeptuak.

Honako kontzeptu hauek I. eranskinean dauden urteko ordainketatik kanpo gelditzen dira:

- a) Antzinasuna – Hirurtekoak.
- b) Etengabeko atentzioko osagarria/Guardiak.
- c) Gaueko lanaldiagatiko osagarria.
- d) Igande eta jaiegunetako lanaldiagatiko osagarria.
- e) Aparteko lanorduak.
- f) Ospitalizazioko osagarria.
- g) Berariazko osagarria pertsonal fakultatiboaren eskusibitateagatik.
- h) Lanaldi zatituagatiko osagarria.
- i) Txandakako lanaldiagatiko osagarria.
- j) Osagarri pertsonala, horretarako ezarritako arauen arabera.
- k) Familiarentzako laguntza, indarrean dagoen legeriaren arabera.
- l) Lokalizazioko osagarria.

El personal no sanitario que por necesidades de la Organización de servicios correspondiente deba estar localizado para prestar los servicios que le sean requeridos percibirá los importes fijados en el anexo III punto 7.

Este complemento retribuye la atención a las necesidades que se requieran desde las Organizaciones de servicios, pudiendo conllevar el desplazamiento de quien lo perciba hasta dicha Organización.

Su abono se realizará en 12 mensualidades.

Artículo 105.– Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total.

Están excluidas en las retribuciones anuales contenidas en el anexo I los siguientes conceptos:

- a) Antigüedad-Trienios.
- b) El Complemento de atención continuada/Guardias.
- c) El Complemento de Nocturnidad.
- d) El Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.
- e) Las Horas Extraordinarias.
- f) El Complemento de Hospitalización.
- g) El Complemento Específico de Exclusividad del Personal Facultativo.
- h) El Complemento de Jornada Partida.
- i) El Complemento de Turnicidad.
- j) El Complemento Personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.
- k) Ayuda familiar conforme a la legalidad vigente.
- l) El Complemento de Localización.

I. ERANSKINA

LANPOSTU FUNTZIONALA

GUZTIRA
2005. URTEA

1.T Ospitaleko Zuzendariorde Medikoa	58.031,78
2.T Ospitaleko Zuzendariorde Medikoa	51.931,44
3.T Ospitaleko Zuzendariorde Medikoa	46.632,40
Departamentuburua	45.470,61
Zerbitziburua	43.920,78
Atalburua / Larrialdietako Koor.	39.557,99
Lmtko Koor. / Irakaskuntzako Programa	36.988,42
Fakultatiboa	33.091,72
1.T Ospitaleko Kudeaketako Zuzendariordea	56.599,91
2.T Ospitaleko Kudeaketako Zuzendariordea	50.499,56
3.T Ospitaleko Kudeaketako Zuzendariordea	45.200,54
Zerbitzu Ez-Sanitarioko Burua	34.997,07
Atal Ez-Sanitarioko Burua	33.091,72
Unibertsitateko Tek. Lizentziatua	30.746,62
1.T Ospitaleko Erizaintzako Zuzendariordea	46.160,25
2.T Ospitaleko Erizaintzako Zuzendariordea	38.545,84
3.T Ospitaleko Erizaintzako Zuzendariordea	35.562,36
Adjuntua	30.746,62
Gainbegiralea	28.578,60
OLT/EUD Espezialista	25.966,04
OLT/EUD	24.683,72
Fisioterapeuta	24.683,72
B Artikuluko Burua	28.663,64
Erdi Mailako Teknikaria. Burutza	26.942,04
Kudeaketako Teknikaria	24.683,72
Gizarte-Laguntzailea	24.683,72
Erdi Mailako Teknikaria	23.626,12
Teknikari Espezialista	20.846,59
Administrarien Taldeburua	23.600,00
Lanbideetako Ekipoburua	22.573,55
Administraria / LH II	20.846,59
Erizaintzako Laguntzaile Espezialista	20.846,59
Erizaintzako Laguntzailea	19.421,67
Urgazleburua	22.547,49
Administrarien Ekipoburua	21.333,68
Zuzendaritzako Idazkaria	21.281,46
Emergentzietako Ibilgailuetako Gidaria	21.333,68
Ardura Berezia / LH I	20.794,37
Administrari Laguntzailea / LH I	19.421,67
Txandako Zeladore Arduraduna	20.768,27
Autopsietako Zeladorea	19.395,57
Zeladorea. Espezialitatea Edo Burutza	18.687,08
Zeladore Polibalentea	17.668,62
Zerbitzuetako Langilea	16.933,99

ANEXO I

PUESTO FUNCIONAL	TOTAL AÑO 2005
<i>Subdirector/a Médico Hospital G1</i>	58.031,78
<i>Subdirector/a Médico Hospital G2</i>	51.931,44
<i>Subdirector/a Médico Hospital G3</i>	46.632,40
<i>Jefe Departamento</i>	45.470,61
<i>Jefe Servicio</i>	43.920,78
<i>Jefe Sección / Coord. Urg.</i>	39.557,99
<i>Coordinador EAP/Prog. Doc.</i>	36.988,42
<i>Facultativo</i>	33.091,72
<i>Subdirector/a Gestión Hospital G1</i>	56.599,91
<i>Subdirector/a Gestión Hospital G2</i>	50.499,56
<i>Subdirector/a Gestión Hospital G3</i>	45.200,54
<i>Jefe Servicio no sanitario</i>	34.997,07
<i>Jefe Sección no sanitario</i>	33.091,72
<i>Técnico Licenciado Univer.</i>	30.746,62
<i>Subdirector/a Enfermería Hospital G1</i>	46.160,25
<i>Subdirector/a Enfermería Hospital G2</i>	38.545,84
<i>Subdirector/a Enfermería Hospital G3</i>	35.562,36
<i>Adjunta</i>	30.746,62
<i>Supervisora</i>	28.578,60
<i>ATS/DUE Especialista</i>	25.966,04
<i>ATS/DUE</i>	24.683,72
<i>Fisioterapeuta</i>	24.683,72
<i>Jefe Sección B</i>	28.663,64
<i>Técnico Medio Jefatura</i>	26.942,04
<i>Técnico de Gestión</i>	24.683,72
<i>Asistente Social</i>	24.683,72
<i>Técnico Medio</i>	23.626,12
<i>Técnico Especialista</i>	20.846,59
<i>Jefe Grupo Administrativo</i>	23.600,00
<i>Jefe Equipo Oficinas</i>	22.573,55
<i>Administrativo / FP II</i>	20.846,59
<i>Aux. Enfermería Especialista</i>	20.846,59
<i>Auxiliar Enfermería</i>	19.421,67
<i>Jefe Personal Subalterno</i>	22.547,49
<i>Jefe Equipo Administrativo</i>	21.333,68
<i>Secretaria Dirección</i>	21.281,46
<i>Conductor Vehículo Emergencias</i>	21.333,68
<i>FP I Especial Responsabil.</i>	20.794,37
<i>Aux. Administrativo / FP I</i>	19.421,67
<i>Celador Encarg. Turno</i>	20.768,27
<i>Celador Autopsias</i>	19.395,57
<i>Celador con Esp. o Jefatura</i>	18.687,08
<i>Celador Polivalente</i>	17.668,62
<i>Operario de Servicios</i>	16.933,99

1.– Ondoren aipatzen diren zerbitzu eta unitateetan diharduten OLT/EUDEk, espezialista-agiria badute, OLT/EUDko espezialisten kategorian finkatu diren ordainketak jasoko dituzte.

Unitateak: Erradiologia.
Laborategia.
Hemodialisia.
Osasun Mentala – Psikiatria.
Erditzeak (Emaginak).
Errehabilitazioa.

Espezialista-agiria izan gabe aipatutako unitateetan diharduten OLT/EUD langileek, bertan irauten duten bitartean, OLT/EUD espezialistek bezainbeste kobratuko dute, dagokien baino kategoria altuagoko batean ari direlako.

Dekretu hau indarrean jartzen denean, espezialista-agiria kreditatu eta, lehen aipatutako unitateetan egon gabe, agiri horri dagozkion funtzioetan diharduten OLT/EUD langileek salbuespenez eta era pertsonalean jasoko dituzte OLT/EUD espezialistei dagozkien ordainketak.

2.– Erizaintzako pertsonal laguntzaileak, dagokion tituluaren jabe izanik teknikari espezialistaren lanak egiten baditu, azken kategoria honi dagozkion kontzeptu guztiengatik ordainsariak jasoko ditu, antzinatasunari dagokiona izan ezik.

Beste alde batetik, erizaintzako pertsonal laguntzaileak, baldin Osakidetza sareko ospitale psikiatrikoetan, ospitalez kanpoko osasun mentaleko zentroetan edo akutuentzako ospitaleetako unitate psikiatrikoetan lan egiten badu, teknikari espezialistaren kategoriarentzako I. eranskinean adierazten diren ordainsariak jasoko ditu bakarrik, baina, erizaintzako laguntzaile gisa, bere kategoriari dagozkion gainerako ordainsariak ere jasoko ditu.

3.– Irailaren 11ko 3/1987 Errege Dekretuaren arabera, d) sailkapen-taldekoak izan eta INSALUdetik datozen jostunek titulazio-talde horri (LH-I) dagozkion oinarriko ordainketak jasoko dituzte era pertsonalean.

4.– Etengabeko Atentzio Guneetako pertsonal fakultatiboak 1.433 orduko lanaldia du urteko, eta bere kategoriari dagozkion ordainketen %100 jasoko du. Gauzez eta jaiegunetan lan egin behar izateagatik zerbitzuaren berezitasunei dagozkienak ere batera jasoko ditu.

Emergentsietako koordinatzaileek taulan atalburuarantzat ezarritako ordainketa bera jasoko dute, hala buru izateagatik lanaren ezaugarri bereziei nola gauzez eta

1.– El personal ATS/DUE en posesión del correspondiente Título de Especialista que desempeñe sus funciones en las Unidades o Servicios que a continuación se señalan, percibirá las retribuciones fijadas para la categoría ATS/DUE Especialista.

Unidades: Radiología.
Laboratorio.
Hemodiálisis
Salud Mental-Psiquiatría.
Partos (Matronas).
Rehabilitación.

El personal ATS/DUE que, sin estar en posesión del correspondiente Título de Especialista, preste sus servicios en las Unidades anteriormente mencionadas, percibirá por el desempeño de funciones de superior categoría las retribuciones correspondientes a la categoría de ATS/DUE Especialista, durante el tiempo que permanezca en dichas unidades.

El personal ATS/DUE que a la entrada en vigor del presente Acuerdo acredite Título de Especialista y desempeñe las funciones correspondientes a la misma, y no se encuentre prestando servicios en las Unidades anteriormente mencionadas, percibirá con carácter excepcional y a Título personal las retribuciones correspondientes a la categoría de ATS/DUE Especialista.

2.– El personal Auxiliar de Enfermería que estando en posesión del correspondiente título desempeñe funciones de Técnico Especialista, percibirá las retribuciones asignadas a esta última categoría por todos los conceptos, salvo antigüedad.

Por su parte, el personal auxiliar de enfermería que desempeñe sus servicios en los hospitales psiquiátricos de la red de Osakidetza-Servicio vasco de salud, así como en los Centros de Salud Mental Extrahospitalarios y en las Unidades Psiquiátricas de Hospitales de Agudos, percibirá exclusivamente las retribuciones asignadas en el anexo I a la categoría de Auxiliar de Enfermería Especialista, percibiendo el resto de las retribuciones asignadas a su categoría de auxiliar de enfermería.

3.– Las costureras provenientes del Insalud integradas en el Grupo de Clasificación D conforme al Real Decreto Ley 3/1987, de 11 de septiembre, percibirán, a título personal, las retribuciones básicas correspondientes a dicho grupo de titulación (FP-1).

4.– El Personal Facultativo de los Puntos de Atención Continuada, con una jornada de 1.433 horas anuales, percibirá el 100% de las retribuciones correspondientes a su categoría, estando incluidas dentro de las mismas las específicas características de su prestación de servicios en períodos nocturnos y días festivos.

Los Coordinadores de Emergencias percibirán las retribuciones que en la tabla se vienen a determinar para la categoría de Jefe de Sección, estando incluidas den-

jaiegunetan lan egin behar izateagatiko zerbitzuari dagozkionekin batera.

Aipatu zerbitzu horietako OLT/EUD diren langileek urteko 1.433 orduko lanaldia dute, eta aurreko aukera hauta dezakete edo, bestela, Akordio honetan arautzen diren gauzez eta igandeetan nahiz jaiegunetan lan egin behar izateagatiko osagarriak kobra ditzakete, baina, edonola ere, kategoriatik dagozkien ordainketetako %10 kenduko zaie.

II. ERANSKINA – ANTZINATASUNA
2005EKO ZENBATEKOA

TALDEA	2005. URTEA
A	658,67
B	533,44
C	478,40
D	384,41
E	338,96

tro de las mismas las específicas características del ejercicio de la jefatura así como la prestación de servicios en períodos nocturnos y días festivos.

El personal ATS/DUE de los citados servicios y con jornada de 1.433 horas anuales, podrá optar por la fórmula anterior, o por el percibo de los complementos de nocturnidad y de trabajo en domingos y festivos regulados en el presente Acuerdo, descontándosele, en este caso, el 10% de todas las retribuciones que por su categoría le correspondiera.

ANEXO II – ANTIGÜEDAD
IMPORTES AÑO 2005

GRUPO	AÑO 2005
A	658,67
B	533,44
C	478,40
D	384,41
E	338,96

III. ERANSKINA
2005EKO ZENBATEKOA

1.-	ESKLUSIBITATEA. BERARIAZKO OSAGARRIA URTEKO ZENBATEKOA (12 hilabeteetakoa)	
	KATEGORIA	2005. URTEA
	Mediku Zerbitziburua	11.941,47
	Mediku atalburua	10.855,75
	Mediku adjuntua LMTko medikua Emergentzietako medikua Erradiofisikoa	9.770,19

2.-	GUARDIAK	
	ETENGABEKO ATENZIOA / ASTELEHENETIK OSTIRALERA GUARDIA MEDIKOAK (Tokian bertan egon beharreko 17 orduko guardiak)	
	ZERBITZUAK	2005
	Hierarkizatuak	247,18

	ETENGABEKO ATENZIOA / LARUNBATA, IGANDE ETA JAIÉGUNETAKO GUARDIA MEDIKOAK (Tokian bertan egon beharreko 24 orduko guardiak)	
	ZERBITZUAK	2005
	Hierarkizatuak	395,52

	ETENGABEKO ATENZIOA / ERIZAINZAKO GUARDIAK (Tokian bertan egon beharreko 12 orduko moduluak)		
	KATEGORIA / L.F.	2005	
		LANEGUNA	JAIÉGUNA
	Gainbegiralea	136,51	154,53
	OLT / EUD	119,46	135,20
	Teknikari Sanitarioa	104,52	118,31
	Erizaintzako Lagun.	89,59	101,42

	ETENGABEKO ATENZIOA / NEKAZARITZA-ALDEKO GUARDIAK (Guardia lokalizatuko 12 orduko moduluak)		
	2005	LANEGUNA	JAIÉGUNA
		87,24	98,80

3.- TXANDAKAKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA		
TALDEA	2005. URTEA	
A taldea	111,38	
B taldea	83,54	
C taldea	62,66	
D eta E taldeak	50,13	

4.- IGANDE ETA JAIEGUNETAKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA		
TALDEA	2005	
	J. EGUNEZ	J. GAUEZ
A taldea	67,43	96,33
B taldea	54,31	77,57
C taldea	42,61	60,87
D eta E taldeak	39,27	56,10

5.- GAUEKO LANALDIAGATIKO BERARIAZKO OSAGARRIA BALIOA GAUEKO)	
TALDEA	2005. URTEA
A taldea	45,13
B taldea	36,71
C taldea	29,85
D eta E taldeak	26,12

6.- LMTen SAKABANATZE MAILA	
MAILA	2005. URTEA
1.M	64,90
2.M	140,58
3.M	205,46
4.M	281,15

7.- PERTSONAL EZ-SANITARIOAREN LOKALIZAZIOKO OSAGARRIA 12 ORDUKO MODULOA		
TALDEA	LANEGUNA	JAIEGUNA
A taldea	66,30	71,29
B taldea	53,03	57,02
C taldea	42,44	45,63
D taldea	33,94	36,49
E taldea	27,15	29,19

ANEXO III
IMPORTES AÑO 2005

1.-	<i>COMPLEMENTO ESPECÍFICO / EXCLUSIVIDAD IMPORTE ANUAL (12 mensualidades)</i>		
	<i>CATEGORÍA</i>	<i>AÑO 2005</i>	
	<i>Médico Jefe de Servicio</i>	11.941,47	
	<i>Médico Jefe de Sección</i>	10.855,75	
	<i>Médico Adjunto Médico EAP Médico Emergencias Radiofísico</i>	9.770,19	
2.-	<i>GUARDIAS</i>		
	<i>ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS DE LUNES A VIERNES (Guardia de 17 horas de presencia física)</i>		
	<i>SERVICIOS</i>	<i>2005</i>	
	<i>Jerarquizados</i>	247,18	
	<i>ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS MÉDICAS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (Guardia de 24 horas de presencia física)</i>		
	<i>SERVICIOS</i>	<i>2005</i>	
	<i>Jerarquizados</i>	395,52	
	<i>ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS ENFERMERÍA (Módulos de 12 horas de presencia física)</i>		
	<i>CATEGORÍA / PF</i>	<i>2005</i>	
		<i>LABORAL</i>	<i>FESTIVA</i>
	<i>Supervisora</i>	136,51	154,53
	<i>ATS / DUE</i>	119,46	135,20
	<i>Técnico Sanitario</i>	104,52	118,31
	<i>Auxiliar Enfermería</i>	89,59	101,42
	<i>ATENCIÓN CONTINUADA / GUARDIAS EN LA ZONA RURAL (Módulos de 12 horas de guardia localizada)</i>		
	<i>2005</i>	<i>LABORAL</i>	<i>FESTIVA</i>
		87,24	98,80

3.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE TURNICIDAD		
GRUPO	AÑO 2005	
Grupo A	111,38	
Grupo B	83,54	
Grupo C	62,66	
Grupos D y E	50,13	

4.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS		
GRUPO	2005	
	F. DÍA	F. NOCHE
Grupo A	67,43	96,33
Grupo B	54,31	77,57
Grupo C	42,61	60,87
Grupos D y E	39,27	56,10

5.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE NOCTURNIDAD (VALOR NOCHE)	
GRUPO	AÑO 2005
Grupo A	45,13
Grupo B	36,71
Grupo C	29,85
Grupos D y E	26,12

6.- GRADO DE DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DE LOS EAP	
GRADO	AÑO 2005
G1	64,90
G2	140,58
G3	205,46
G4	281,15

7.- COMPLEMENTO LOCALIZACIÓN PERSONAL NO SANITARIO MÓDULO 12 HORAS		
GRUPO	LABORABLE	FESTIVO
Grupo A	66,30	71,29
Grupo B	53,03	57,02
Grupo C	42,44	45,63
Grupo D	33,94	36,49
Grupo E	27,15	29,19

AKORDIOAREN ERANSKINA

1.- EAP sanitario lokala eta kupo eta zonakoa

Akordio honen aplikazio-eremutik kanpo egon arren, bai EAP pertsonal sanitario lokalari bai kupo eta zonako pertsonalari aplikatzekoak izango dira akordio honetako xedapenak ondorengo arloei dagokienean:

- a) Aurrerakinak.
- b) Nomina aurreratzea.
- c) Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilaren eta bizitzarena.
- d) Zerbitzuaren kalte-ordainak.
- e) Betetzen duen lanpostuarekin edo funtzioarekin zerikusi zuzena duten lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko laguntza.
- f) Erretiroa eta borondatezko erretiroagatiko ordain-sariak.
- g) Gaixotasun edo istripuengatiko lizentzia.
- h) Norberaren edo senideen ezkontzogatiko, edo bizikidetzaren egonkorri ekiteagatiko lizentzia.
- i) Haurduntza, erditze, edoskitze, adoptatu edo hartzeagatiko lizentzia.
- j) Aitasunagatiko lizentzia.
- k) Senideen gaixotasun larri, ospitaleratze edo heriotzogatiko lizentzia.
- l) Nahitazeko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.
- m) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.
- n) Norberaren eginkizunetarako lizentzia, sei egunetan zehaztu dena.
- ñ) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.
- o) Azterketetara joateko baimena.
- p) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.
- q) Norberaren gauzetarako baimena.
- r) Gobernu kanpoko erakundeekin lan egiteko baimena.
- s) Oporrak.

2.- Prestakuntza espezializtutako pertsonala.

Akordio honen aplikazio-eremutik kanpo egon arren, egoiliar gisa espezialitateko prestakuntzan dagoen pertsonal sanitarioari aplikatzekoak izango dira akordio honetako xedapenak ondorengo arloei dagokienean:

- a) Aurrerakinak.
- b) Norberaren edo senideen ezkontzogatiko, edo bizikidetzaren egonkorri ekiteagatiko lizentzia.
- c) Istripu pertsonalen aseguru-poliza, erantzukizun zibilaren eta bizitzarena.
- d) Gaixotasun edo istripuengatiko lizentzia.
- e) Haurduntza, erditze, edoskitze, adoptatu edo hartzeagatiko lizentzia.
- f) Aitasunagatiko lizentzia.

ANEXO AL ACUERDO

1.- Personal APD sanitario local y de cupo y zona.

No obstante estar expresamente excluidos del ámbito personal de aplicación, tanto al personal sanitario local APD como al personal de Cupo y Zona les serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo con relación a las siguientes materias:

- a) Anticipos.
- b) Adelantos de nómina.
- c) Póliza de Seguro de Accidentes personales, Responsabilidad Civil y Vida.
- d) Indemnización por razón de servicio.
- e) Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.
- f) Jubilación y primas por jubilación voluntaria.
- g) Licencia por enfermedad o accidentes.
- h) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- i) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- j) Licencia por paternidad.
- k) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
- l) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- m) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- n) Licencia por asuntos particulares, concretada en seis días.
- ñ) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
- o) Permiso por asistencia a exámenes.
- p) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- q) Permiso por asuntos propios.
- r) Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.
- s) Vacaciones.

2.- Personal en formación especializada.

No obstante estar expresamente excluidos del ámbito personal de aplicación, al personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia le será de aplicación las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo con relación a las siguientes materias:

- a) Anticipos.
- b) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- c) Póliza de seguro de accidentes personales, responsabilidad civil y vida.
- d) Licencia por enfermedad o accidentes.
- e) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- f) Licencia por paternidad.

g) Senideen gaixotasun larri, ospitaleratze edo heriotzagaratiko lizentzia.

h) Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

i) Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

j) Norberaren eginkizunetarako lizentzia, sei egunetan zehaztu dena.

k) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko baimena.

l) Oporrak:

– 2005erako, prestakuntzan dabilen pertsonal egoiliarak 28 laneguneko opor ordainduak izateko eskubidea edukiko du, larunbatak lanegunak izanik.

– Oporrak izateko aldia zehaztuko da batez ere irakaskuntzako programa eta funtzioak egiten ari den zerbitzu edo unitatearen behar asistentzialak bete behar direla kontuan hartuta.

– Orokorrean, oporraldiko egun guztiak batera hartuko dira. dena dela, oporraldia bi alditan zatitu ahal izango da.

Hori guztia egin beharko da dagozkion orduak errekuperatu behar direla ahaztu gabe, urte horretarako adostutako lan-orduak koadratu ahal izateko.

Oporraldia zatitu ahal izateko, pertsonal egoiliarak hala eskatu beharko du eta egoiliarra atxikita dagoen zerbitzu-erakundeko irakaskuntzako unitateko koordinatzaileak edo arduradunak aldeko txostena egin beharko du. zuzendaritzak erabakiko du zatitzea onartu edo ukatzea, arrazoia justifikatuz.

Oporraldian dagoela egoiliarra aldi baterako ezintasuneko egoeran hasiko balitz, oporraldia eten egingo litzateke. erabili gabeko opor-egunak geroago hartuko lirateke, zerbitzu-erakundeko zuzendaritzarekin alde zuzenetik hitz eginda.

Oporrak derrigorrez hartuko dira irakaskuntzako aldiari dagokion urtearen barruan.

Pertsonal honen 2005erako soldata-igoera izango da Akordio honi lotutako pertsonalaren igoera berbera.

3.– Egonkortasuna enpleguan eta antzinasuna pertsonal ez-finkoarentzat.

Akordioa sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute 2005ean zehar Enplegu Publikorako Eskaintza berri bat negoziatzeko, 3.000 lanpostu baino gehiago finantzatzeko, orokorrean kategoria guztien artean zehaztuko direnak.

Eskaintza horretan sartuko dira 2004-12-31n hutsik zeuden lanpostuak, zehazten diren irizpideen arabera, 2002ko EPÉrako zehaztu zirenak erreferentzia-puntu izango direlarik.

g) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

h) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

i) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

j) Licencia por asuntos particulares, concretada en seis días.

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

l) Vacaciones:

– Para el año 2005 el personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de 28 días laborables, computándose los sábados como laborables.

– El período de disfrute se fijará atendiendo primordialmente al cumplimiento del programa docente y a las necesidades asistenciales del Servicio o Unidad en la que esté realizando sus funciones.

– Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida. No obstante, podrá fraccionarse su disfrute en dos períodos.

Lo señalado anteriormente se deberá efectuar sin perjuicio de la obligación de realizar la recuperación horaria consiguiente, al objeto de lograr el cuadro de las horas de trabajo efectivo anual acordadas.

El fraccionamiento se producirá a petición del personal residente y previo informe favorable del coordinador/a o responsable de la Unidad Docente de la Organización de Servicios en la que figure adscrito el/la residente. Su concesión o denegación justificada quedará a criterio de la Dirección.

En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el/la residente iniciara una situación de IT el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período de disfrutar se iniciará posteriormente previo acuerdo con la Dirección de la Organización de servicios.

Las vacaciones se disfrutarán necesariamente dentro del año que se corresponda con el período formativo.

Este personal tendrá una subida salarial para el año 2005 igual al del personal sujeto a este Acuerdo.

3.– Estabilidad en el empleo y reconocimiento de permanencia del personal no fijo.

Las partes firmantes adoptan el compromiso de negociar a lo largo del año 2005 una nueva Oferta de Empleo Público, con el objetivo de lograr una consolidación de más de 3.000 puestos de trabajo, que se determinarán, con carácter general, entre todas las categorías.

En dicha oferta se incluirán las plazas vacantes a 31-12-2004, conforme a los criterios que se acuerden, siendo punto de referencia los establecidos para la OPE 2002.

Era berean, EPE hori bukatutakoan, pertsonal ez-fin-koari antzintasuna onartuko zaio, eta inoiz ez 2007ko bigarren seihilekoaren ostean.

4.- Mugikortasuna.

2005an zehar mugikortasuneko akordioa berriro negoziatuko da.

5.- Errelebo eta ordezkatzeko kontratua

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Negoziazio Mahai Orokorrak hartutako akordioaren arabera, errelebo eta ordezkatzeko kontratuak bultzatuko dira lan kontratu mugagabea duten langileen plantillak gazteagotzeko, 2004ko abenduaren 20ko Aurreakordioan hitzartutako baldintzei jarraiki.

6.- Autokontzertazioa.

Irizpide orokor gisa aldi baterako kontratazioari emango zaio lehentasuna, kontratazio-zerrendetan dagoen jendearekin egingo dena, ezin denean izan ezik, horrela bada itxaronzerrendako produktibitate-osagarriaren bidez ordainduko delarik.

Adostutakoaren segimendua egin ahal izateko, osakidetzak akordioaren batzorde paritarioko kideei aldizkako txostenak bidaliko dizkie, sei hilean behin eta betetze mailari buruzkoak.

7.- Zerbitzuak kanpora ateratzea.

Osakidetzaren konpromisoa hartu du arlo edo zerbitzu gehiago kanpora ez ateratzeko edo pribatizatze-ko.

Dena dela, eta egoera berezietan, lehentasunez Ente Publikoak berak hartuko du bere gain arloa edo zerbitzua.

Edozein kasutan ere, jadanik existitzen diren zerbitzuen azpikontratatzeko edo kanpora ateratzeari dagokienez, baldintza hauek bete behar dira:

– Azpikontratutako enpresetako langileek, ordain-sariei eta lan-baldintzei dagokienez, bermaturik izango dute gutxienez euren lanari dagokion sektoreko hitzarmena, homologatzeko beharrezko prozesuak egiten diren bitartean.

– Azpikontratutako zerbitzuen enpresa esleipendunek ezin izango dizkiote zerbitzu horiek hirugarren enpresa bati azpikontratatu.

– Zerbitzu beraren ondorengo esleipenetan, eta plantillen egonkortasuna lortzeko asmoz, esleipendun berriek bermatuko dute langileen subrogazioa.

Igualmente, y a la finalización de dicho proceso de selección, Osakidetza-Servicio vasco de salud procederá a realizar el reconocimiento del complemento de permanencia para el personal no fijo, reconocimiento que en ningún caso se deberá realizar con posterioridad al segundo semestre del 2007.

4.- Movilidad.

A lo largo del año 2005 se procederá a la renegociación del Acuerdo de Movilidad.

5.- Contratos de relevo y sustitución.

Conforme al acuerdo adoptado en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se impulsarán los contratos de relevo y sustitución para el rejuvenecimiento de las plantillas de los trabajadores y trabajadoras con contrato laboral indefinido, conforme a las condiciones pactadas en el Preacuerdo de fecha 20 de diciembre de 2004.

6.- Autoconcertación.

Como principio general se priorizará la contratación temporal, realizándose con personal que esté en las listas de contratación temporal de Osakidetza-Servicio vasco de salud, salvo cuando no sea posible, en cuyo caso se retribuirá mediante el complemento de productividad de lista de espera.

A efectos de poder realizar un seguimiento de lo acordado, Osakidetza-Servicio vasco de salud remitirá a los componentes de la Comisión Paritaria del Acuerdo informes periódicos sobre el grado de cumplimiento, que tendrán carácter semestral.

7.- Externalización de servicios.

Osakidetza-Servicio vasco de salud asume el compromiso de no externalizar o privatizar nuevas áreas o servicios.

No obstante, y ante situaciones excepcionales, se priorizará la asunción del área o servicio por el propio Ente Público.

En todo caso, y en relación con las subcontrataciones o externalizaciones de servicios existentes, se deberán cumplir las siguientes condiciones:

– Los/as trabajadores/as de las empresas subcontratadas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el Convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad, mientras se den los procesos necesarios de homologación.

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

– En las sucesivas adjudicaciones de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las nuevas adjudicatarias la subrogación de los/as trabajadores/as.

– Baldintzen pleguek bermatuko dute lan arriskuak prebenitzeko legea betetzen dela eta istripu-indizerik baxuenak lortzeari emango diote lehentasuna.

– Plantillaren egonkortasun portzentaje handiena duten enpresei lehentasuna emango zaie.

– Enpresa esleipendunek euren jardueran Osakidetza erabiltzaileekin harreman zuzena badute, alde edo zona horietarako hizkuntz normalizazioko planean ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

– Osakidetza, hilabeteko epean, ondorengo enberr emango die arloko langileen ordezkari:

- a) enpresa esleipendunaren identitatea.
- b) kontrataren xedea eta iraupena.
- c) langile kopurua, eta kontratatze modalitateak.

d) lan egingo den tokia.

8.– Aldi baterako kontratazio akordioa.

Akordio honen barruan jaso da Osakidetza Administrazio Kontseiluaren 2004ko urtarrilaren 26ko Erabakia, Entean zerbitzu sanitarioko erakundeetan pertsonal ez finkoa sartzeko zerrenden sistema arautzen duena.

Segimendu batzorde bat sortuko da, Osakidetza eta Administrazio eta sinatu duten sindikatu eta ordezkariak osatua eta gainera kontratazioen kalitatea hobetzen duten neurriak garatuko dituena.

a) Lehen mailako atentzioa-ELU-Emergentziak: ordezkari-izendapenak titularraren lanaldiaren arabera egingo dira.

Neurri hori gainontzeko zerbitzu-erakundeetan aplikatuko da. Era berean, beste kontratazio modu batzuk aztertuko dira, etengabeko permanentzia eta prestazio sanitarioaren hobekuntzaren barruko fidelizazioa errazteko, gero ezarriko direnak.

b) Espezialitatea: egun solteetarako, luzapenarako eta abarretarako kontratazioa hobetzeko asmoz, lanpostuak betetzeko beharren datu historikoen analisia oinarritzat hartuta, 3, 6, 9, 12ko aldietarako kontratazio tenporala bultzatuko da edo beharrezkotzat jotzen diren beste batzuk.

c) Etengabeko Atentzioko Izendapenak hobetzea: 2005ean etengabeko atentzioko kontratu guztiak ohiko izendapenak bihurtzea.

– Los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y primarán la consecución de los índices de siniestralidad más bajos.

– Se primará a las empresas con mayor porcentaje de plantilla estable.

– A las empresas adjudicatarias en cuya actividad se establezcan relaciones directas con los/as usuarios/as de Osakidetza-Servicio vasco de salud, deberán exigírseles el cumplimiento de los requisitos marcados en el Plan de Normalización Lingüística para dichas Áreas o Zonas.

– Osakidetza-Servicio vasco de salud procederá a informar, en el plazo de un mes, a los representantes de los/as trabajadores/as correspondientes a su ámbito, de los siguientes aspectos:

- a) Identidad de la empresa adjudicataria.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Número de trabajadores/as de la misma, y modalidades de contratación.
- d) El lugar en que se desarrollará la actividad.

8.– Acuerdo de contratación temporal.

Se incluye el Acuerdo de 26 de enero de 2004, del Consejo de Administración del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, sobre regulación del sistema de listas para la incorporación del personal no fijo en las Organizaciones de Servicios Sanitarios del Ente.

Se acuerda la creación de una Comisión de seguimiento compuesta por representantes de Osakidetza-Servicio vasco de salud y Administración y los sindicatos firmantes, que además desarrollará medidas que mejoren la calidad de la contratación.

a) Primaria-UTE-Emergencias: los nombramientos de sustitución, con carácter general, serán por la jornada del titular.

Esta misma medida se aplicará al resto de las Organizaciones de servicios. Así mismo se analizarán, para su implantación, fórmulas de contratación que faciliten la permanencia continuada y favorezcan la fidelización dentro de la mejora de la prestación sanitaria.

b) Especializada: con el fin de mejorar la práctica habitual de contratación por días sueltos, etc., en base al análisis de los datos históricos de necesidades de cobertura, se impulsará la contratación temporal por períodos de 3, 6, 9, 12 u otros que se consideren necesarios.

c) Mejora de los nombramientos de atención continuada: en 2005 todos los contratos de atención continuada se convertirán en nombramientos ordinarios.